دور التمكين الاقتصادي للمرأة في تعزيز مشاركتها

في مواقع صنع القرار خلال الفترة (2011 – 2021)

"مدينة تعز أنموذجًا"

الباحث: عيبان محمد عبدالرحمن السامعي.

ديسمبر 2021

المحتويات

المُلخص التنفيذي:

تُسلّط هذه الورقة الضوء على قضية هامة وحيوية؛ هي قضية التمكين الاقتصادي للمرأة، ودوره في تعزيز مشاركتها في مواقع صنع القرار.

ومن المعلوم أن المرأة في مجتمعنا اليمني تواجه قمعاً مركّباً؛ إذ تتساند الأُطر الاجتماعية، والمرجعيات الثقافية، والقانونية، والتفسيرات الدينية المغلوطة، ناهيك عن النظم السياسية والاقتصادية ضد المرأة وتعمل على استبعادها واقصاءها من الحياة العامة.

إن هذه التحدّيات الجسيمة التي تواجه المرأة، لا يمكن مواجهتها من خلال إجراءات تقنية محضة أو من خلال صياغة نصوص تشريعية لا تجد طريقها إلى التطبيق الواقعي؛ بل يتطلّب الأمر توفير الشروط المواتية لتعزيز فرص النساء في التمكين الاقتصادي، والمشاركة في سوق العمل، أي العمل على تحريرهنّ اقتصادياً.

فتحرير المرأة اقتصادياً هو المدخل الموضوعي لتحريرها إنسانياً، وسياسياً، واجتماعياً، وثقافياً، وهو الطريق المُفضي لامتلاك مصيرها، وتحقيق كينونتها المستقلة.

من هنا تأتي أهمية موضوع هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرّف على واقع التمكين الاقتصادي، ودوره في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، من خلال الرصد والتحليل، وذلك بالتركيز على مدينة تعز كحالة دراسية. وقد اعتمدتْ الدراسة على

المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق أداة المقابلة المعمّقة على عينّة قصديّة من النساء القياديات في بعض المؤسسات الرسمية والأهلية بمدينة تعز.

وقد خُلصتْ الدراسة إلى أن هناك ضعفاً عاماً في مستوى التمكين الاقتصادي، وفي مساهمة النساء في سوق العمل، وفي فرص الوصول إلى الموارد الاقتصادية، والمِلكية مقارنةً مع الرجال، ويعود هذا الضعف إلى جملة من العوامل، والأسباب المتداخلة، والمُتشابكة، وهو ما يتطلّب إجراء حزمة من الإجراءات، والسياسات الهادفة إلى تقليص الفجوة النوعية بين الجنسين، وتعزيز مشاركة النساء في مجال التمكين الاقتصادي، وفي شغل المواقع القيادية، وفي المقدمة ضمان تمثيل النساء في مواقع صنع القرار بنسبة الكوتا (30%) في كافة الهيئات، والمؤسسات الرسمية والأهلية.

المقدّمة

مشكلة الدراسة:

بالرغم من أن النساء في اليمن يشكّلن نصف المجتمع؛ إذ تُقدَّر نسبتهنّ (% 50.4) من إجمالي سكّان البلاد، ويؤثرن على النصف الآخر. وبالرغم أيضاً من الأدوار الفاعلة التي تلعبها المرأة اليمنية في مختلف المجالات الحياتية، إلا أنها لا تزال تعاني من استبعاد سياسي، واجتماعي، واقتصادي، وثقافي، ومعنوي، فالمرجعيات الثقافية والمعايير الاجتماعية الحاكمة في المجتمع اليمني لا تزال تضع المرأة في مواقع القصور، والدُّونية، ولا يزال المجتمع ينظر إليها على أنها وسيلة للمُتعة والإنجاب فقط، وهو أبعد من أن يتعامل معها ككائن اجتماعي له هُويته المستقلة وكينونته الخاصة به، ناهيك عن القبول بها كشريكة فاعلة وتمكينها سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً.

وتلعب عوامل مؤسّسية، وقيود إدارية، وقانونية دوراً كبيراً في تهميش المرأة من المشاركة في المجال الاقتصادي، ومن المشاركة في صنع القرار. ولا يقف الأمر عند هذه العوامل الموضوعية، بل يمتد إلى العامل الذاتي الذي يتمثّل في انخفاض مستوى وعي المرأة بحقوقها، وبانخفاض مستوى الثقة بذاتها، وبقدراتها، تلعب هي الأخرى دوراً سلبياً في تهميش دور المرأة في مختلف المجالات.

لقد أصبح تمكين المرأة اقتصادياً، وسياسياً، واجتماعياً، وثقافياً هدفاً من أهداف الألفية الثالثة، وعاملاً أساسياً في تحقيق التنمية الشاملة، والمستدامة، فالتنمية التي لا يُشارك فيها نصف المجتمع تظل تنمية منقوصة، ومُشوَّهة، ولا تحقق أهدافها المرجوة.

تتحدّد مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما الدور الذي لعبه التمكين الاقتصادي للمرأة في تعزيز مشاركتها في صنع القرار في مدينة تعز خلال الفترة (2011 – 2021)؟

أهمية الدراسة:

تتناول الدراسة موضوعاً مُهملاً في الدراسات الأكاديمية، والبحثية الميدانية، على الرغم من أهميته الحيوية، والواقعية على صعيد تمكين المرأة، وتحاول الدراسة تشخيص واقع تمكين المرأة اقتصادياً، وأثر ذلك على مشاركتها في مواقع صنع القرار من وجهة نظر النساء القياديات بمدينة تعز.

أهداف الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة، يكمن الهدف الرئيس للدراسة في: التعرف على واقع التمكين الاقتصادي، ودوره في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، من خلال الرصد والتحليل وذلك بالتركيز على مدينة تعز كحالة دراسية، وتتفرّع عن هذا الهدف الرئيس أهداف فرعية، هي:

1-التعرّف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مدينة تعز خلال الفترة (2011- 2021).

2-التعرّف على أهم الأسباب، والعوامل التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة بمدينة تعز.

3-التعرّف على العلاقة الارتباطية بين التمكين الاقتصادي للمرأة، ومشاركتها في مواقع صنع القرار.

4-تحديد أهم التوصيات التي من شأنها تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومشاركتها في مواقع صنع القرار.

أسئلة الدراسة:

بالاستناد إلى مشكلة الدراسة، وأهدافها، يمكن تحديد تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

1-ما هو واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في مدينة تعز خلال الفترة (2011-2021)؟

2-ما هي أهم العوامل المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة بمدينة تعز؟

3- ما هي طبيعة العلاقة بين التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في مواقع صنع القرار؟

4-ما هي أهم التوصيات والمقترحات التي من شأنها تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، ومشاركتها في مواقع صنع القرار؟

مناهج الدراسة، وأدواتها:

اعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على المناهج التالية:

المنهج الوصفي التحليلي:

لقد تطلب موضوع الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لما يقدّمه من إمكانات لوصف الظاهرة محلّ الدراسة كما تبدو في الواقع، وتحليل أبعادها، ومظاهرها، والكشف عن أسبابها، وعواملها، ومحاولة تقديم معالجات عملية لها.

وقد اعتمد الباحث على هذا المنهج في جمع البيانات المتعلّقة بموضوع الدراسة من خلال استخدام أداة المقابلات المُعمّقة على عيّنة قصدية مكوّنة من (15) من النساء القياديات بمدينة تعز.

وقام الباحث بدراسة مكتبية مُعمّقة لمجموعة من التقارير، والدراسات السابقة لتكوين فكرة إجمالية عن موضوع الدراسة، ومكوناته، وما سبق أن طرح حول الموضوع.

كما قام الباحث بالنزول الميداني لبعض الجهات الرسمية، والأهلية ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي للنساء في مدينة تعز وأبززها:

اسم الجهة	نوعها	مستوى التجاوب: إيجابي/ سلبي
إدارة تنمية المرأة بالسلطة المحلّية	رسمية	الإدارة مغلقة منذ 2015
المجلس المحلّي بتعز	رسمية	إيجابي إلى حدٍ ما
الجهاز المركزي للإحصاء	رسمية	إيجابي إلى حدٍ ما
مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل	رسمية	إيجابي إلى حدٍ ما
الصندوق الاجتماعي للتنمية	رسمية	إيجابي إلى حدٍ ما
جامعة تعز	رسمية	إيجابي إلى حدٍ ما
اتحاد نساء اليمن	أهلية	إيجابي إلى حدٍ ما
الغرفة التجارية والصناعية	أهلية	إيجابي إلى حدٍ ما
مؤسسة رسالتي لتنمية المرأة	أهلية	سلبي
منظمة ديم للتنمية	أهلية	سلبي

"جدول (1)؛ أهم الجهات التي تم النزول الميداني إليها"

مجالات الدراسة:

المجال الزمني: أُجريت هذه الدراسة ابتداءً من 8 ديسمبر وتم الانتهاء منها في 24 ديسمبر 2021.

المجال المكاني: مدينة تعز، بمديرياتها الثلاث: المظفر، القاهرة، صالة.

المجال البشري: أُجريت الدراسة على عينة قصدية مكوّنة من (15) مفردة من النساء القياديات.

الصعوبات التي واجهها الباحث:

واجه الباحث ـ أثناء إعداد الدراسة ـ العديد من الصعوبات، أبرزها:

1- عدم توفّر المصادر، والمراجع، والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وخاصة الاحصائيات الرسمية، أو غير الرسمية، فقد قام الباحث بالنزول الميداني إلى جهات رسمية، وغير رسمية مهتمّة بوضع المرأة بمدينة تعز بغرض الحصول على الاحصائيات والمؤشرات والدراسات التي يمكن أن يستفيد منها إلا أنه لم يجد شيئاً. وكانت المفاجأة الصادمة أن إدارة تنمية المرأة في ديوان المحافظة مغلقة تماماً منذ مطلع 2015!!

2- عدم تجاوب بعض المبحوثات مع الباحث، لإجراء مقابلة معمّقة، وبالأخص بعض النساء اللائي يترأسن منظمات محلية تنشط في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة في مدينة تعز.

3-ضيق المدة الزمنية لإعداد الدراسة، حيث بدأ الباحث رسمياً العمل على الدراسة في 8 ديسمبر ، ومطلوب منه تسليم المسودة الأولى في 20 ديسمبر 2021، وهو ما أثّر على جودة الدراسة، فلو أُتيِحَ للباحث مساحة زمنية أكبر ستكون الدراسة بشكل أفضل مما هي عليه الآن.

المبحث الأول: الدراسات السابقة:

1-دراسة: ناهد عبدالرحيم أحمد عبدالغني، التمكين الاقتصادي للمرأة اليمنية خلال الفترة 2000- 2010:

هدفت الدراسة إلى التعرّف على الواقع الاقتصادي للمرأة في الجمهورية اليمنية في الفترة (2000-2010)، وأهم العوامل الاقتصادية المؤثّرة في التمكين الاقتصادي للمرأة في اليمن.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعلى البحث المكتبي في جمع البيانات من خلال الاعتماد على الكتب، والدراسات، والتقارير، والإحصاءات الصادرة عن الجهات المحلّية، والمنظمات الإقليمية، والدولية حول الموضوع.

وتوصّلت الدراسة إلى أن هناك عدّة عوامل تؤثّر في معدّلات مساهمة المرأة في التنمية المستدامة منها: العامل القانوني، والتعليم، والتدريب، والصحة، وطبيعة العلاقات، والقيم السائدة في الأسرة والمجتمع، وغيرها، مما أثّر سلباً على مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة.

كما توصّلت الدراسة إلى أنّ هناك تراجعاً في القطاع الحكومي عن توفير فرص عمل جديدة، باعتباره القطاع الذي يعدّ المستخدم الرئيس للإناث، بالإضافة إلى إحجام القطاع الخاص عن توظيفهن، لشيوع أفكار خاطئة عن انخفاض انتاجيتهن، وعدم انضباطهن في العمل.

وأكّدت الدراسة وجود تمييز ضدّ المرأة في العديد من الأنشطة الاقتصادية، حيث تتركّز مساهمتها في مهن اجتماعية واقتصادية متدنية، كالزراعة، أو الأعمال الكتابية البسيطة، لذلك تظلّ في دائرة الفقر والحرمان البشري.

2-دراسة: بلقيس أبو اصبع (مشرف عام)، أثر الحرب على مشاركة النساء في بناء السلام ومنظمات المجتمع المدني، صنعاء، مؤسسة أوام التنموية الثقافية، ومؤسسة القيادات الشابة، ومنظمة أوكسفام، 2017:

هدفت الدراسة إلى التعرّف على آثار الحرب على النساء، والمجتمع المدني، سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً.

واعتمدت الدراسة على منهجية مزدوجة: منهجية كمّية ونوعية في آن، حيث جرى تطبيق أداة الاستبانة على عيّنة مكوّنة من (332) مبحوثاً من المواطنين من الجنسين في أربع محافظات هي (صنعاء، عدن، إب، الحديدة). بالإضافة إلى تطبيق أداة المقابلة المعمّقة على عيّنة مكوّنة من (45) مبحوثاً من القيادات من الجنسين، الذين يعملون في المجال الاقتصادي (كقيادات في الغرفة التجارية، وسيّدات الأعمال)، وقيادات يعملن في المجال الاجتماعي (كالناشطات والناشطين في المنظمات).

وقد توصّلت الدراسة إلى وجود عوائق قديمة، وجديدة أدّت إلى تراجع مستوى مساهمة المرأة في العمل وفي المجال التنموي، ومن تلك العوائق: العادات، والتقاليد التي لا

تزال تمثّل أحد الأسباب الرئيسة في الحد من عمل المرأة، وحصولها على فرص متساوية مع الرجل.

ومن العوائق الجديدة التي أفرزتها الحرب: الأوضاع الأمنية السيئة، التي دفعت بعض الأسر لمنع المرأة من الخروج، والبحث، أو الالتحاق بالأعمال. بالإضافة إلى ظاهرة النزوح التي جعلت المرأة شريدة، وفاقدة الحِيلة، وغير قادرة على الحصول على احتياجاتها الأساسية.

ومن ناحية أخرى، أظهرت الدراسة أن الحرب على الرغم من تأثيراتها السلبية على تمكين النساء، إلا أنها قد خلقت فرصاً جديدة لبعض النساء، حيث وفّرت المنظّمات العاملة في المجال الإنساني فرص عمل للنساء، كما أن الفقر، وفقدان موظفي الدولة مداخيلهم، أو ضعفها إلى درجة كبيرة جعلت الغالبية منهم عاجزين عن الانفاق على أُسرهم، وتأمين الاحتياجات الأساسية للمعيشة، مما حفّز المرأة للبحث عن فرص عمل لتعويض هذا النقص أو العجز، وقد أدّى هذا الدور الجديد الذي تقوم به النساء إلى تغيير نسبي في نظرة المجتمع تجاه المرأة، حيث أصبح الكثير من الرجال يشجّعون النساء على الخروج إلى العمل.

3-دراسة: عبدالقادر علي عبده البناء، واقع المشروعات الاقتصادية الموجّهة للمرأة في الجمهورية اليمنية، 2004:

هدفت الدراسة إلى التعرّف على واقع المشروعات الاقتصادية التي تسهم في تمكين المرأة في المجال الاقتصادي، وتقييم هذه المشروعات، ومعرفة مدى تأثيرها على التمكين الاقتصادي للنساء سلباً، أو ايجاباً، وتحديد المشروعات ذات الأولوية التي يمكن أن تساهم في رفع مستوى التمكين الاقتصادي للنساء.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والنزول الميداني بهدف عمل مسح للمشروعات الموجّهة للنساء، كما اعتمدت على أداة الاستبانة استهدفت عيّنة مكوّنة من (100) مبحوث ومبحوثة، بالإضافة إلى أداة المقابلة المعمقة، التي استهدفت فيها عيّنة مكوّنة من (20) مبحوثاً من مسؤولي عدد من الجهات الحكومية، وغير الحكومية.

وتوصّلت الدراسة إلى وجود ضعف عام في المشروعات الموجّهة للتمكين الاقتصادي للنساء، سواء تلك المشروعات التي تتبنّاها الحكومة، أو القطاع الخاص، أو منظمات المجتمع المدني.

وسيادة الأنماط التقليدية في هذه المشروعات، والمعتمدة على تنمية المهارات الحرفية، والصناعة التقليدية، كالخياطة، والكوافير، والخزف، والنقش، وهي مشروعات ليست كافية بحسب الدراسة.

واقترحت الدراسة التركيز على المشروعات الصغيرة، والأصغر، والمُدرّة للدخل، مثل مشاريع تجارية لبعض الخدمات، كمحلات أجهزة الكمبيوتر، وصيانة الجوالات، وتصوير الوثائق والمطبوعات، ومشروعات تربية المواشي في الريف.

4-دراسة: نمر ذكي شلبي عبدالله، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، 2021:

هدفت الدراسة إلى تناول العلاقة بين التخطيط، وتمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها الاجتماعية، والاقتصادية، وتحديد معوقات التخطيط، وأثر ذلك على تمكين المرأة من الحصول على حقوقها.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتطبيق أداة الاستبانة على عيّنة مكوّنة من (252) مفردة من مجتمع مدينة دمنهور بمصر، وتوصّلت إلى أن تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، أما التمكين للحصول على حقوقها الاقتصادية فجاء بدرجة ضعيفة.

5-دراسة: نوف نشمي حسن العجمي، تحدّيات تمكين المرأة الكويتية في ضوء التغيّرات السياسية الحالية، 2017:

هدفت الدراسة إلى تناول مسألة تمكين المرأة في دولة الكويت من خلال التعرّف على دور الدولة في تمكين المرأة في المجالات السياسية، والاقتصادية، والإدارية، والتعرّف على أهم المعوّقات التي تواجه هذه العملية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، عبر استعراض البحوث، والتقارير، والاحصائيات المرتبطة بالموضوع.

وخلُصت الدراسة إلى أنّ أبرز المعوّقات التي تقف أمام تمكين المرأة الكويتية هي العادات، والتقاليد، والفهم الخاطئ للدين، بالإضافة إلى احتكار الذكور للمواقع القيادية في الدولة، بالإضافة إلى قلة الموارد المالية التي تحصل عليها النساء، وعدم وجود استراتيجية تمكين شاملة.

6-دراسة: أ.د. منى تركي الموسوي وآخرون، التحدّيات التي تواجه تبوؤ المرأة العراقية للمواقع القيادية (دراسة استطلاعية):

هدفت الدراسة إلى التعرّف على التحدّيات التي تواجه تبوؤ المرأة العراقية في المواقع القيادية من وجهة نظر أصحاب القرار السياسي، من خلال استطلاع رأي عيّنة من القيادات في مجلس النواب. وقد تكوّنت عيّنة الدراسة من (47) مبحوثاً.

وقد توصّلت الدراسة إلى أن مشاركة المرأة العراقية في المجال السياسي لا تزال محدودة ومتدنية رغم أن القانون يكفل لها حقها في المشاركة؛ بيد أن هناك عوائق أخرى تعيق تبوؤ المرأة العراقية للمواقع القيادية، وتكمن في طبيعة الأطر الثقافية في المجتمع العراقي التي تحصر دور المرأة في الأسرة، وتشكّك في قدرة النساء على تولّي مواقع قيادية في الدولة.

من العرض السابق للدراسات السابقة يتضح الآتي:

1- ندرة الدراسات العلمية المتعلقة بموضوع التمكين الاقتصادي، وأثره على مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.

2- يتضح من الدراسات السابقة أهمية تمكين المرأة اقتصادياً، وسياسياً، كأحد الأهداف التنموية للألفية الثالثة، إذ يصعب الحديث عن تحقيق تنمية مستدامة بدون مشاركة فاعلة لنصف المجتمع (النساء) فيها.

3- استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تحديد مفاهيم الدراسة: التمكين، والتمكين الاقتصادي للمرأة، وتحديد مبادئه، وعناصره، كما استفادت من الدراسات السابقة أيضاً في تحديد، وصياغة مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي

مفهوم التمكين:

مصطلح التمكين في اللغة هو اسم من المصدر "مكّن"، ومَكّنَ له في الشيء: جعل له عليه سلطاناً، وأمكن الأمر: تيسّر وصار ممكناً. والتمكين: القدرة والاستطاعة.[1]

التمكين: وهو التعبير المعتمد لترجمة مصطلح "Empowerment" الإنجليزي والمشتق من فعل (Empower)، ويعني في القانون إعطاء سلطة أو صلاحية لشخص ما للقيام بمسؤوليات معينة. أما عملياً فيعني اكتساب القدرات، والمهارات على الفعل والتصرّف. والتمكين بصيغته اللغوية يدل على إعطاء سلطة معينة لوسائل القوة على التصرف، والفعل لطرف آخر. ولذلك فهو يستعمل في الإدارة بمعنى إعطاء القيادة لمرؤوسيها السلطة، والصلاحية، وتزويدهم بالقدرات التي تتيح لهم التصرّف في مجال معيّن.[2]

وترى الباحثة كاميليا حلمي أن كلمة التمكين في مصطلح "تمكين المرأة" تأتي من كلمة "Enabling"، وليست "Empowering"، فالترجمة الصحيحة لمصطلح " Women Empowerment" هي "استقواء المرأة، وهي من كلمة Power التي تعني قوة، وكلمة "Empowering" تأتي بمعنى التقوية، أما كلمة "Empowerment" تعني

1. المعجم الوجيز، القاهرة، مجمع اللغة العربية، 2004، ص587.
2. مصطفى حجازي، الأسرة وصحتها النفسية "المقومات ــ الديناميات ــ العمليات"، الدار البيضاء ـ المغرب، 2015، ص200.

استقواء. فاستقواء المرأة "Women Empowerment"، يعني العمل على تقوية المرأة لتستطيع التغلّب على الرجل، خاصة في الصراع الذي يدور بينهما. وذلك وفقاً للثقافة الغربية التي أوجدت هذا المصطلح.[3]

"إلا أن المفهوم الأكثر عمقاً عن التمكين يرتبط بمفهوم القوة الاجتماعية، وهو يقوم على عاملين أساسيين هما:

1- إمكانية تغيير هيكل القوة المجتمعية، فإذا كان هيكل القوة المجتمعية غير قابل للتغيير ومتجذراً بقوة في الأشخاص، والمراكز، لا يمكن الحديث من البداية عن التمكين.

2- إمكانية توسيع نطاق القوة، بحيث لا تأتي زيادة قوة طرف على حساب ضعف طرف آخر، أي ألا تكون عملية التمكين عملية صفرية."[4]

مفهوم المرأة:

المرأة هي أنثى الإنسان البالغة، وعادة ما يكون لفظ "المرأة" مخصصاً للأنثى البالغة، بينما يُطلق لفظ "الفتاة"، أو "البنت" على الإناث من غير البالغات.

---

3. كاميليا حلمي محمد، مفهوم تمكين المرأة (Women Empowerment) في منشأة، ورقة مقدّمة في ورشة عمل "دور المرأة في العمل الخيري والتطوّعي"، سبتمبر 2012، ص4.
4. أيهم الأسد، دور سياسات التمويل الاجتماعي في التمكين الاقتصادي للمرأة السورية (2001- 2017)، مركز دمشق للأبحاث والدراسات "مداد"، 2019، ، ص6.

والمرأة كيان إنساني له خصائصه الفسيولوجية، والسيكولوجية التي تميّزه عن الرجل، وتشكّل المرأة نصف المجتمع من ناحية الحجم، لكن تأثيرها يشمل المجتمع بأكمله.

إن المرأة ليست مُعطىً بيولوجياً بالأساس، بل هي كائن اجتماعي يتشكّل وفق البنى الاجتماعية والثقافية السائدة، ولهذا تقول سيمون دي بوفوار: المرأة لا تولد امرأة، بل تصبح امرأة، وهذا يعني أن شخصية المرأة أو هُويتها لا تُعطى بالوراثة، وعبر الجينات، وإنما تُبنى، وتكتسب.[5]

مفهوم تمكين المرأة:

تمكين المرأة يعني: إزالة كافّة العمليات، والاتجاهات، والسلوكيات النمطية في المجتمع والمؤسسات التي تنمّط النساء، وتضعهن في مراتب أدنى.[6]

ويعرّفه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2000) "UNIFEM" على أنه: توفير أكبر فرص للمرأة للحصول على الموارد، والتحكّم في المجتمع، أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة حقيقية في صنع القرارات، والسياسات المتعلّقة بحياتها.

---

5. ميسون العتوم، ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية، مجلة إضافات، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، العدد 19، صيف 2012، ص71.
6. هويدا عدلي (مؤلّف ومحرّر)، المشاركة السياسية للمرأة، فريدريش ايبرت ـ مكتب مصر، 2017، ص77.

تطور الاهتمام العالمي بتمكين المرأة:

لقد شاع استخدام مصطلح تمكين المرأة في أدبيات الأمم المتحدة في مجال المرأة، والنوع الاجتماعي، وما يلحق بها من غبن، واستغلال، وتهميش عن مواقع القوة والقرار. وهو ما أصبح يمثّل أحد المطالب الكبرى للحركة النسائية على الصعيد العالمي والوطني: المطالبة بالمساواة في الحقوق، والفرص، والقرار، والمشاركة.[7]

"الاهتمام المعاصر بتمكين المرأة في العالم، بما في ذلك العالم العربي، والذي أخذ يشتد ويتبلور أكثر، فقد نتج من منظمة الأمم المتحدة وما انبثق عنها من اهتمامات عديدة أهمها ما هو في مجال حقوق الإنسان بعامة، وحقوق المرأة بخاصة، ابتداءً من ميثاق منظمة الأمم المتحدة (1945) الذي من ضمن ما جاء في تأكيداته هو عدم التفرقة بين الناس لسبب الجنس، وإن للرجال والنساء حقوقاً متساوية، تلاه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) مُؤكّداً على الحقوق المتساوية للإنسان، بغض النظر عن جنسه، ثم العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، الأول الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966)، والثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية (1966)، وقد أبرز المساواة بين الذكور والإناث في كافة الحقوق، وقبلهما وجدت اتفاقية حقوق المرأة السياسية (1953) والتي اعتمدت مبدأ المساواة بين الرجال والنساء

7. مصطفى حجازي، مرجع سابق، ص200.

في الحقوق الواردة في ميثاق منظمة الأمم المتحدة، لاسيما الحقوق السياسية، وفي مقدّمتها حق التصويت والانتخاب دون تمييز.

ثم جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، وتعد اليوم من أهم الاتفاقيات التي تراعي حقوق المرأة في كافة المجالات، وتؤكّد في جميع بنودها على عدم التمييز وبخاصة في ميادين الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وقد انبثقت عن الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة (1979).. ومن الاهتمامات الدولية بتمكين المرأة ومراعاة حقوقها إعلان وبرنامج عمل فينا (1993)، الذي صدر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في فينّا (1993)، وتأكد فيه أن حقوق المرأة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، مركّزاً على مبادئ المساواة، والكرامة، والتسامح. ومن الاتفاقيات، أو الإعلانات التي لها صدى في أوضاع المرأة وتمكينها، الإعلان العالمي للقضاء على العنف الموجّه ضد المرأة، وتبنّته الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة (1993)، واتفاقية حقوق الطفل التي ركّزت على حقوق الطفولة، كما تتعرّض الاتفاقية للعلاقات بين الجنسين، وحق الأمّ في حصولها على خدمات الصحة الإنجابية.[8]

8. نورية علي حُمَد، دراسة تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، البحرين، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (48)، 2008، صص25-26.

أما المؤتمرات التي طرحت مسائل عديدة في تمكين المرأة من ذلك تحقيق المساواة، والمشاركة في التنمية فمن أهمها:

1-المؤتمر الدولي للسكّان والتنمية في القاهرة (1994)، ومن ضمن ما نصّت عليه مبادئه هو أن تعزيز المساواة، والإنصاف بين الجنسين، وتمكين المرأة، والقضاء على العنف الموجّه ضدّها بجميع أشكاله، وكفالة قدرة المرأة على السيطرة على حقوقها أمور تمثّل حجر الزاوية في البرامج المتّصلة بالسكّان والتنمية.

2-مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن (1995)، ومن ضمن ما جاء في إعلان برنامجه، تحقيق المساواة في فرص التعليم والعمل.

3-كما شكّلت مؤتمرات المرأة الدولية مجالاً رحباً للتأكيد على حقوق المرأة، ومساواتها، ومسائل تمكينها، اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، وهذه المؤتمرات هي:

- المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك (1975).
- المؤتمر العالمي الثاني للمرأة كوبنهاجن (1980).
- المؤتمر العالمي الثالث، وعقد في نيروبي بكينيا (1985).
- المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في الصين، بيجين (1995).

ويعدُّ تمكين المرأة هدفاً حاسماً انبثق عن منهاج عمل بيجين (1995)، وفي هذا المنهاج تأكّدت عناصر مهمة في عملية تمكين المرأة منها: توفير إمكانية الوصول الشاملة إلى خدمات صحية، ومنح المرأة إمكانية وصول متساوية إلى الأرض، والائتمان، والعمالة، وإتاحة حقوق شخصية وسياسية فعّالة، وتعليم الفتيات، والشابات باعتبار التعليم المدخل الحيوي لتمكين المرأة، وقد احتوى منهاج عمل بيجين على جدول أعمال يختص بتمكين المرأة، وذلك للتغلب على مختلف العقبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، وعلى الحكومات اتخاذ الإجراءات، والتدابير اللازمة. ومن أجل بيجين وُجدت فيما بعد الدورات الاستثنائية الـ23 للجمعية العامة للأمم المتحدة والتي عقدت تحت تسمية (بيجين+ 5 عام) (2000م)، في نيويورك، وذلك لمتابعة ما تم إنجازه من الدول الأعضاء بعد مرور خمس سنوات على منهاج عمل بيجين عام 1995، كما عُقد مؤتمر في مقر اللجنة الاقتصادية، والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) في بيروت لمتابعة قرارات بيجين المتخذة بعد مضي عقد من الزمن عليها.[9]

لقد غدا تمكين المرأة اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً، وثقافياً منذ مطلع التسعينات من القرن العشرين هاجساً قوياً عند كثير من مجتمعات، وشعوب العالم بما فيها المجتمعات

9. المرجع نفسه، صص27-28.

العربية، وكذلك هدفاً مهمّاً وأساسياً في برامج الكثير من المؤسسات، والهيئات، والمنظمات الدولية، والعربية، والمحلّية.[10]

ويظهر الاهتمام العربي بتمكين المرأة من خلال نشوء منظمات عربية معنية بالمرأة، ومنبثقة عن جامعة الدول العربية، ومنها على سبيل المثال: منظمة الأسرة العربية، "ومنظمة المرأة العربية التي دخلت اتفاقية إنشائها حيز التنفيذ في مارس 2003، ويسجّل انشاؤها فضاءً متسعاً للعمل العربي المشترك، والهادف إلى تحقيق تمكين للمرأة العربية، وبقراءة وثائق منظمة المرأة العربية يتضح أنها تأسّست لكي تُساهم في تحقيق غايات ثلاث رئيسة، هي:

1-تمكين المرأة العربية، وتعزيز قدراتها في كافة الميادين.

2-التوعية بأهمية أن تكون المرأة العربية شريكاً على قدم المساواة في عملية التنمية.

3-تكريس جهود التنسيق، والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين.

10. المرجع نفسه، ص29.

ولقد عقدت عدد من المؤتمرات حول المرأة، وقضاياها، وتمكينها، منها: المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية في القاهرة عام 2000، والمؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية في الأردن عام 2002، وعقد بين هذين المؤتمرين عدد من المنتديات حول المرأة...[11]

مبادئ تمكين المرأة:[12]

1- المشاركة: حيث يعدّ مبدأ المشاركة من أهم مبادئ التمكين، حيث أنه يُبنى أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والاحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلّها بناءً على قدراتها واستثمار مواردها.

2- الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكّن من مواجهة مشكلاتها بنفسها، وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.

3- العدالة المجتمعية: حيث يسعى مدخل التمكين إلى احداث وتحقيق المساواة، والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين، والضعفاء، ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيّز الشخصي.

---

11. المرجع نفسه، ص30.

12. نمر ذكي شلبي، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلّة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، دمنهور ـ مصر، المجلد (1)، العدد (53)، يناير 2021، ص392.

4-البدء مع المجتمع من حيث هو: حيث يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي، ثم محاولة مساعدتها على تنمية قدراتها، والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط، ثم محاولة تنميتها، وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

يتعلّق التمكين الاقتصادي للنساء بتقليل الفجوة بين الجنسين في الأجور، وزيادة فرص العمل للنساء، وتسهيل حصولهن على القروض المصرفية، بالإضافة إلى إزالة الحواجز التي تعيق تقدّم النساء، بدءاً من القوانين التمييزية، وصولاً إلى المشاركة غير العادلة في تحمّل أعباء المنزل والرعاية الأسرية.[13]

ويُعرّف التمكين الاقتصادي للمرأة اجرائياً بأنه العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع، إلى موقع قوة اقتصادي أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها، وتحكّمها بالموارد الاقتصادية، والمالية الأساسية، وهي الأجور، ورأس المال، والمِلكيات العينية، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة.[14]

13. المرجع نفسه، ص79.
14. الطاهر غراز وآخرون، دور التمكين الاقتصادي والاجتماعي في تجسيد التنمية المجتمعية، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر ، المركز الجامعي غليزان، يناير 2021، ص128.

ومن التعاريف السابقة يمكن استخلاص عناصر التمكين الاقتصادي في الشكل التالي:[15]



رسم توضيحي1 عناصر التمكين الاقتصادي

مفهوم "مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار":

يُقصد بها مشاركة النساء في صنع القرار، سواء داخل الأسرة، أو المجتمع، أو في المؤسسات الرسمية، أو الأهلية. حيث تعتبر مشاركة النساء في اتخاذ القرارات المتعلّقة بتنظيم الموارد وتصريفها، وإدارة الشؤون الأسرية، والسياسية، والإدارية من أهم متطلّبات العملية الديمقراطية، ومؤشراً هاماً على تمكين المرأة، وعلى تمتّعها بحقوقها كمواطنة فاعلة.

15. نوف نشمي حسن العجمي، تحديات تمكين المرأة الكويتية في ضوء التغيرات السياسية الحالية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الكويت، المجلد (1)، العدد (3)، سبتمبر 2017، ص73.

المبحث الثالث: واقع التمكين الاقتصادي للنساء في محافظة تعز خلال الفترة (2011 – 2021)

أولاً: السياق الوطني:

في أحدث تقرير دولي حول الفجوة بين الجنسين والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي "World Economic Forum" صُنّفت اليمن في المرتبة (155)، وهي المرتبة قبل الأخيرة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين للعام 2021.[16]

وقد احتلت اليمن المرتبة (179) في تقرير التنمية البشرية العالمي للعام 2020 من إجمالي (189) دولة.[17]

لم يأتِ هذا التصنيف من فراغ، بل عكس الواقع البائس الذي تعيشه النساء في اليمن، وهو ما تؤكّده المؤشرات المتعلّقة بمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي.

فعلى الرغم من أن النساء يشكّلن نسبة كبيرة تصل إلى (% 50.4) من إجمالي عدد السكان البالغ عددهم حوالي (29.3) مليون نسمة؛ إلا أن معّدل مشاركتهن في سوق العمل لا يتجاوز نسبة (6%)، وهي من أدنى النسب على مستوى العالم، فيما معدّلات مشاركة الذكور أعلى بكثير حيث تبلغ (36.3%)، مما يعكس اختلالاً صارخاً بين الجنسين.[18]

16. راجع: global gnder gap Report 2021, Worhd Economic Forum
17. راجع: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية للعام 2020.
18. اعتمدنا على مسح القوى العاملة 2013 – 2014.

وتكمن عوامل مختلفة وراء انخفاض مساهمة المرأة في قوة العمل، بعض هذه العوامل تتعلّق بطبيعة المنهجية التي تعتمدها هذه الاحصائيات؛ إذ تستثني النساء العاملات في القطاع الزراعي ولا تحتسبها ضمن القوة العاملة، وهناك عوامل أخرى ترتبط بطبيعة الأطر الثقافية، والاجتماعية التي تستبعد النساء، وتحصرها في الأدوار الإنجابية، فضلاً عن طبيعة البنى المؤسّسية والاقتصادية التي تحد كثيراً من فرص النساء في الحصول على الأعمال، والتمكين الاقتصادي، والوصول إلى الموارد المالية، وهو ما سنوضّحه بالتفصيل لاحقاً.

تُشير الاحصائيات أيضاً إلى أنّ قوة عمل المرأة تتوزّع على مختلف القطاعات، ويستأثر القطاع الهامشي بنصيب الأسد، حيث تتجاوز نسبة النساء العاملات في هذا القطاع (73.1%)، وتشير التقديرات أيضاً إلى أن نسبة (51.3%) من النساء يشتغلن في قطاع الزراعة، و(34.9%) في قطاع الخدمات، و (12.7%) في قطاع الصناعة.

ويبلغ معدّل البطالة على المستوى الوطني (13.5%)، ومعدّل بطالة النساء (26.1%)، في مقابل (12.3%) لدى الرجال.

ثانياً: السياق المحلّي:

المؤشر	الوصف
3.776.645	إجمالي عدد سكان م/ تعز.
2.026.447	إجمالي عدد الإناث م/ تعز.
1.750.198	إجمالي عدد الذكور م/ تعز.
% 53.6	نسبة الإناث من إجمالي عدد السكان.
% 46.3	نسبة الذكور من إجمالي عدد السكان.

"جدول (2)، المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء م/ تعز"

النساء.. وقوة العمل في محافظة تعز:

المؤشر	الوصف
2.007.001	إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 – 65 سنة).
1.105.991	إجمالي عدد الإناث في سن العمل.
901.010	إجمالي عدد الذكور في سن العمل.

53%	نسبة الأفراد في سن العمل من إجمالي عدد السكان.
55%	نسبة الإناث في سن العمل بالنسبة لإجمالي عدد السكان في سن العمل.
45%	نسبة الذكور في سن العمل بالنسبة لإجمالي عدد السكان في سن العمل.

"جدول (3)، احتسابات الباحث من واقع بيانات الجهاز المركزي للإحصاء م/ تعز"

من المؤشّرات السابقة يلاحظ أن النساء في محافظة تعز تشكّل أكثر من نصف المجتمع التعزّي، إذ تشكّل حوالي (% 53.6) من إجمالي عدد السكّان، كما تتفوّق النساء على الذكور في نسبة "من هم في سنّ العمل" حيث تبلغ (55%) نسبة الإناث في سنّ العمل في مقابل (45%) نسبة الذكور في سنّ العمل.

إلا أنّ هذا التفوّق الكمّي لا ينعكس على واقع مساهمة النساء في قوة العمل، إذ تبلغ مشاركة الإناث (23.7%) فقط في مقابل (58.7%) هي نسبة مشاركة الذكور.

وفي مقابل ذلك تبلغ نسبة البطالة في أوساط النساء في محافظة تعز (28.9%)، فيما تبلغ نسبة بطالة الرجال حوالي (13.3%).

ثالثاً: الحرب.. وأثرها على التمكين الاقتصادي للمرأة:

ضاعفت الحرب التي اندلعت مطلع 2015، ولا تزال مستمرّة حتى اللحظة من الوضع البائس للمجتمع اليمني بصورة عامة، والنساء بصورة خاصة، فوفقاً للبيانات المتاحة فقد ارتفعت نسبة الفقر من (49%) عام 2014 إلى (78.8%) عام 2019.

وأن (72%) هي نسبة الفقر بين الأسر التي تترأسها النساء على مستوى الريف، فيما تبلغ في (20.1%).

كما تسبّبت الحرب في نزوح (73%) من النساء والأطفال، من إجمالي النازحين البالغ عددهم (4) ملايين مواطن، وباتت (4.6) امرأة و (5.5) ملايين فتاة بحاجة إلى المساعدة خلال العام 2021. في حين أن حوالي (30%) من الأُسر النازحة تعولها حالياً نساء مقارنة بـ (9%) قبل تصاعد الحرب عام 2015. [19]

كما تسبّبت الحرب في ارتفاع أسعار المواد الغذائية، وانخفاض حاد في الإنتاج الزراعي الذي تُمثّل النساء فيه حوالي (80%) من الأيدي العاملة. وأُضيفَ إلى أعباء الأسرة والنساء بالذات الاهتمام، والرعاية بأعداد متزايدة من المعاقين من أطفالهن، وأزواجهن الذين تعرّضوا للإعاقة نتيجة للحرب، مع قلّة الدعم، والبرامج المخصّصة لهذه الفئة التي تعتبر أكثر الفئات هشاشة، وبالإضافة إلى الأضرار النفسية التي تُعاني منها

19. راجع: التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة اليمنية، ودورها في بناء السلام، نشرة المستجدات الاقتصادية والاجتماعية في اليمن ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، العدد (59)، أبريل 2021.

النساء من فقدن أزواجهن وآباءهن وأولادهن في المعارك، اضطرت كثير من النساء إلى القبول بأعمال مُدرّة للدخل لم يكن مقبولاً اجتماعياً أن تقوم بها النساء، بما فيها التسوّل، وبشكل واسع. تشير الدراسات في ذلك أن مؤشراً إيجابياً قد يؤدي إلى تغيير اتجاهات المجتمع نحو عمل النساء، ولكن أيضاً تحذر من تعرض النساء للعنف، وخاصة بين النساء الأشد فقراً، والنازحات، والمهاجرات.[20]

وفي هذا الصدد **تذهب معظم المبحوثات المشاركات في هذه الدراسة إلى أن** "الحرب على الرغم من قساوتها إلا أنها فتحت فرصاً جديدة أمام النساء، حيث دفع سوء الأوضاع الاقتصادية والمعيشية للأسر اليمنية، وانقطاع رواتب موظفي الدولة، ناهيك عن فقدان العائل بسبب استمرار القتال، كل ذلك قد دفع النساء للخروج إلى سوق العمل."

ويتفق هذا الرأي مع بعض الدراسات التي تشير إلى أن المرأة قد أصبحت هي المُعيل الرئيس للكثير من الأسر خلال فترة الحرب، وأن هذا المتغيّر قد سمح للمرأة في ممارسة دور أكبر في عملية اتخاذ، وصناعة القرار على مستوى الأسرة بشكل رئيس، ولكنه مازال ضعيفاً على مستوى المجتمع.[21]

20. التقرير السنوي الثاني عن أوضاع النساء في المنطقة العربية، https://cwpar.org/node/10

21. بلقيس أبو اصبع (مشرف عام)، أثر الحرب على مشاركة النساء في بناء السلام ومنظمات المجتمع المدني، صنعاء، مؤسسة أوام التنموية الثقافية، 2017، ص13.

غير أن إحدى المبحوثات "وهي قيادية في الغرفة التجارية . إدارة سيدات الأعمال" ذهبت إلى رأي آخر، إذ تقول: إن الحرب قد تسببت في انخفاض مستوى التمكين الاقتصادي للنساء، فالحرب تسببت في نزوح الكثير من النساء الناشطات في المجال الاقتصادي، وفقدانهن مصادر دخلهن، وتعثّر مشروعاتهن، كما أن العديد من المنشآت الاقتصادية، والاستثمارية أُغلقت تماماً ولاسيما في منطقتي "كَلَابَة، وبيرباشا"[22]، كون أغلب المشاريع التابعة لسيّدات الأعمال كانت في هاتين المنطقتين، بالإضافة إلى انقسام مدينة تعز بين طرفي النزاع[23]، وانخفاض قيمة العملة المحلّية، وتدهور الوضع الاقتصادي، وعدم وجود الاستقرار السياسي، والأمني.. كل ذلك قد سبّب في انخفاض مستوى التمكين الاقتصادي للنساء في مدينة تعز."

رابعاً: واقع مشاريع التمكين الاقتصادي للمرأة في مدينة تعز:

بلغ عدد مشاريع التمكين الاقتصادي للنساء في مدينة تعز، والمُسجّلة لدى الغرفة التجارية حتى نهاية عام 2021 (255) مشروعاً، **وتؤكد قيادية في الغرفة التجارية أن** "العدد ربما يكون أكبر في الواقع، فبعض النساء لا يسجلن مشاريعهن في الغرفة التجارية بسبب انخفاض مستوى الوعي، أو عدم معرفتهنّ بأهمية هذا الاجراء".

ووفقاً للقيادية فإن هذه المشاريع النسوية تتوزع على النحو الآتي:

22. منطقتان تقعان غرب مدينة تعز.
23. حالياً تتكوّن مدينة تعز من قسمين، القسم الأول: مديريتا القاهرة، والمظفر، وجزء من مديرية صالة، وتقع تحت سيطرة السلطة الشرعية، القسم الثاني: منطقة الحوبان وهي منطقة مجمّع صناعي، تقع تحت سيطرة أنصار الله "الحوثيين".

نوعية المشاريع	النسبة	تفاصيل
المشاريع الخدمية	65%	مشاريع في الخياطة، والتطريز، والكوافير، والكافيهات، ومراكز التدريب والتأهيل.
مشاريع في المجال التعليمي	25%	مدارس أهلية، ورياض، وملاهي أطفال.
مشاريع في المجال الصحي	5%	العيادات الطبية، والصيدليات.
مشاريع في تجارة التجزئة	5%	بيع الملابس والبخور والعطور وأدوات التجميل وأدوات منزلية وأدوات الكترونية

"جدول (4) من إعداد الباحث من واقع مقابلة مع مسؤولة إدارة سيدات الأعمال في الغرفة التجارية بتعز"

وتقوم جهات حكومية، وغير حكومية بمشاريع التمكين الاقتصادي للمرأة، ويمكن توضيح أبرز هذه الجهات وأهم المشاريع التي تقوم بها على النحو الآتي:

الجهة	المشاريع المنفذة	نبذة مختصرة عن المشروع
الصندوق الاجتماعي للتنمية.	النقد مقابل العمل.	يهدف المشروع إلى توفير دخل من أجور العمل في مشاريع البرنامج، لحماية الأسر الفقيرة ضد الصدمات، وتوفير الأصول المجتمعية التي من شأنها أن تولد منافع مستقبلية.
	تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر.	تمويل النساء الراغبات في إنشاء مشاريع صغيرة لتحسين دخولهن وفق شروط مُيسّرة.
	التمويل الأصغر.	مساعدة الفقراء لزيادة دخلهم عن طريق إدارة أعمال تجارية صغيرة. بالرغم من ذلك، فلا تقدّم هذه الوحدة خدماتها مباشرة لأصحاب هذه الأعمال، ولكنها تدعم مؤسسات أخرى لتوصيل هذا الدعم إليهم.

الجهة	المشاريع المنفذة	نبذة مختصرة عن المشروع
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.	برامج الأسرة المنتجة	تهدف هذه البرامج لمساعدة الأسر الفقيرة، والنساء والعمل على إدماجها في التنمية من خلال تدريبها، وتأهيلها، وإكسابها المهارات المهنية، والفنية، وحالياً هذه البرامج متوقفة منذ بداية الحرب بسبب توقف التمويل.
بنك التسليف الزراعي التعاوني.	برامج التمويل والإقراض.	يوجّه البرنامج تمويلاته للمرأة الريفية حيث يمول مشروعات تنمية الثروة الحيوانية، وحالياً هذه البرامج متوقفة منذ بداية الحرب، بسبب توقف التمويل.
الغرفة التجارية الصناعية . إدارة سيدات الأعمال.	برامج التدريب والتأهيل.	تدريب سيدات الأعمال حول ريادة الاعمال، ودراسة الجدوى، والتخطيط الاستراتيجي، وزيادة الإنتاج، وإكساب النساء مهارات حول التسويق للمشاريع الناشئة، ومهارات حول إدارة استمرارية الأعمال، ومهارة الاتصال.

الجهة	المشاريع المنفذة	نبذة مختصرة عن المشروع
مؤسسة رسالتي لتنمية المرأة.	برامج التأهيل المهني والحرفي.	يهدف إلى تطوير قدرات الفتيات والنساء المطلقات والأرامل والفقيرات في مجالات: الخياطة والنقش والكوافير والأشغال اليدوية وصناعة البخور والعطور ومهارات الحاسوب
	مشروع تحسين الفرص المعيشية "باب رزق".	يهدف المشروع إلى تمليك النساء مشاريع صغيرة وتأهيلهن على كيفية إدارة المشاريع الصغيرة، وكيفية تسويق منتجاتهن. وقد استهدف المشروع تدريب (100) امرأة معيلة على إدارة مشاريع صغيرة، وتمليك (100) امرأة معيلة مشاريع صغيرة مُدّرة للدخل في عدة مجالات.

"جدول (5) من إعداد الباحث من واقع المقابلات، والنزول الميداني والاطلاع على بعض المصادر المكتبية"

وبحسب إفادات المبحوثات فإنّ هذه المشاريع تكتنفها بعض أوجه القصور، أبرزها:

- محدودية التمويل، كون أغلب التمويلات ترتبط بجهات داعمة خارجية ووفق شروط كثيرة، ومعقّدة.
- محدودية الانتشار، ومحدودية الأثر، فأغلب هذه المشاريع تنتشر في المدينة، ولا توجد في الريف على الرغم من أن التركُّز الكمّي للنساء في الريف، وحاجتهن للتمكين الاقتصادي أكبر من نظيراتهن في المدينة.

المبحث الرابع: العوامل المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة:

التمكين الاقتصادي للمرأة ليس عملية مجرّدة تتحرّك في فراغ، بل عملية اجتماعية معقّدة ترتبط بعلاقة تفاعلية جدلية ـ علاقة تأثير وتأثر ـ بجملة من العوامل المختلفة.

ويمكن اختزال هذه العوامل في مجموعتين:

المجموعة الأولى: العوامل الموضوعية، التي تتمثّل في:

- العوامل الاجتماعية، والثقافية.
- العوامل التشريعية.
- العوامل المؤسّسية.
- العوامل الاقتصادية.

المجموعة الثانية: العوامل الذاتية التي تتعلّق بمستوى وعي المرأة لذاتها، والدوافع الذاتية لتحقيق طموحها، وكينونتها الإنسانية.

أولاً: العوامل الموضوعية:

- **العوامل الاجتماعية، والثقافية:**

توصف هذه العوامل بـ "**عوامل السقف الزجاجي**"، لأنها تضع قيوداً غير مرئية تحول دون تمكين النساء بمختلف المجالات: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والتنموية.

ويمكن توضيح أهم هذه العوامل على النحو الآتي:

1-الطبيعة الذكورية للنظام الاجتماعي، وتنميط دور المرأة:

وفقاً لإحدى المبحوثات فإن "جذر تهميش المرأة، والانتقاص من حقوقها يكمن في الطبيعة الذكورية للمجتمع، الذي يمنح السلطة والسيادة للرجل، وينظر إلى المرأة بوصفها كائناً هامشياً، وتابعاً للرجل. فالمرأة الصالحة من منظور المجتمع الذكوري هي المرأة المُطيعة، والخاضعة لسلطة الرجل، وتسعى لإرضائه، وتلبية رغباته."

وتتفق معظم المبحوثات على أن "النظرة الاجتماعية التقليدية للمرأة، واختزال دورها في الأدوار الإنجابية، والخدمة المنزلية تعتبر أكبر عائق أمام تمكين النساء اقتصادياً، واجتماعياً، وسياسياً."

ويفسّر هذا إلى أيّ حد يلعب تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي (Sexual Division of Labor) في إعاقة المرأة أمام تحقيق طموحاتها، وأمام مشاركتها في العملية الاقتصادية.

وهذا النمط من تقسيم العمل هو الأسلوب الذي يقسّم به العمل بين الرجل والمرأة في مجتمع محدّد، إذ يخص المجتمع كل من النساء، والرجال بأدوار، ومسئوليات، ونشاطات مختلفة اعتبرها مناسبة لكلٍ منها، وهذا هو التقسيم للعمل طبقاً للنوع الاجتماعي.

ومن أمثلة تقسيم العمل وفقاً للنوع الاجتماعي:

اختصاصات الرجال بأعمال مثل: أعمال التعدين، والمعادن، وصناعة وحمل السلاح، وأعمال البناء، والحروب... إلخ.

أما اختصاصات النساء بأعمال مثل: جلب المياه إلى المنزل، وأعمال المنزل، وتربية الأبناء، وصناعة الملابس، ...إلخ. (...)

إن تقسيم العمل بين الجنسين (بين الرجال، والنساء) بهذه الصورة التي عرضت، لعب ويلعب دوراً مهماً في تقسيم المراكز الاجتماعية وتحديد المكانات بين المرأة والرجل، وتباين الفرص، وهي مراكز، ومكانات، وفرص اجتماعية، واقتصادية، وسياسية متنوّعة يكون حظ الرجال فيها أوفر وأكثر مكسباً وتقدماً.[24]

إن تقسيم العمل هذا "قد خلق أو عزز من بعض الصور النمطية للمرأة في المجتمع العربي، ومن هذه الصورة النمطية ما هو متمثل في السمات التالية:[25]

السمات الذكورية للرجال	السمات الأنثوية للنساء
الاستقلالية	الاتكالية
القيادة والإقدام	الطاعة والتردد

24. نورية علي حُمّد، مرجع سابق، ص51.
25. نفسه، ص52.

ضبط النفس	الخنوع
العقلانية	العاطفية
الواقعية	الميل إلى الخيال
الشجاعة	التردّد

"جدول (6) السمات الذكورية، والأنثوية كما يراها المجتمع العربي"

2-التنشئة الاجتماعية:

ترى إحدى المبحوثات أن من "أهم أسباب استبعاد المرأة وعدم تمكينها يرجع إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية للأطفال من الجنسين، حيث تُربّى الفتاة وتُعد على أن تكون ربّة بيت تلبّي احتياجات الرجل فقط، بينما يربّى الولد على أن يكون مهيمناً وصاحب القرار، والسلطة."

ويرى علماء الاجتماع أن التنشئة الاجتماعية (Socialization) تكرس حالة التمييز بين الجنسين، إذ دائماً ما يُمنح الذكر اهتمام خاص، ويُزرع في عقله على أنه رجل الأسرة القادم الذي تقع على عاتقه المسؤولية، ولهذا ينبغي أن يكون شجاعاً ومقداماً وجريئاً، وفي ضوء ذلك يُمنح مساحة كبيرة من الحرية للخروج خارج المنزل، واللعب مع أصدقائه...إلخ، في حين تُحرم الأنثى من كل ذلك، وتُنشّأ منذ نعومة أظفارها على القيام بالأعمال المنزلية، وخدمة أفراد الأسرة؛ فهذا هو دورها الرئيس الذي يتناسب مع

طبيعتها، كما تصوّره لها القيم، والمعايير الاجتماعية السائدة. ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل إن من آليات التنشئة، ووسائل التمييز أن الطفل الذكر كثيراً ما يتم اصطحابه إلى خارج المنزل في مثل هذه السن المبكرة من قبل أبويه، أو إخوانه الكبار من الذكور أيضاً، وعند استقبال الضيوف، والأصدقاء داخل وخارج المنزل، وبنوع من مشاعر الزهو، والافتخار الذي يتبادلونه معهم ومع الطفل نفسه، بخلاف البنت التي لا تحظى بنفس الحق، وعمل الشيء نفسه معها، بل قد تُنهر وتوبخ إذا ما طالبت بذلك، أو أقدمت عليه باقتحام مجلس الرجال من المُقيّلين، أو الضيوف في منزل الأسرة تحت وطأة مشاعر الطفولة البريئة.[26]

3-طبيعة الأعباء التي تتحملها المرأة:

بحسب إحدى المبحوثات فإن "المرأة في المدينة تقضي 5 إلى 6 ساعات يومياً في القيام بالأعمال المنزلية، والاهتمام بالأطفال، وهذا يأخذ منها جل وقتها، ويستنفد منها معظم طاقتها، وبالتالي يحدُّ من مساهمتها في العمل خارج المنزل، ويضعف مستوى التمكين الاقتصادي."

ومن المعلوم أن المرأة تتحمّل أعباءً كثيرة داخل المنزل، وخارجه، فهي تقوم بالأعمال المنزلية من إعداد الطعام، والتنظيف، وغسل الملابس، كما تقوم برعاية الأطفال، وتلبية

26. حمود العودي، العنف والتمييز الاجتماعي بين أشكاله الثقافية وأبعاده السياسية وموقف الإسلام منه (اليمن أنموذجًا)، صنعاء، مركز دال للدراسات، فبراير 2012، صص12–13.

احتياجات الذكور، وتقوم المرأة الريفية بالإضافة إلى الأدوار المذكورة سلفاً بالعمل في الزراعة، وتربية الماشية، وجلب المياه، والحطب وغير ذلك.

وتفيد مبحوثة أخرى أن "من أكبر الصعوبات التي تواجه عمل المرأة، وتمكينها اقتصادياً هو عدم قدرتها على التوفيق بين القيام بالمسئوليات المنزلية، وبين مهامها الوظيفية، لهذا تضطر الكثير من النساء للتنازل عن طموحاتها المهنية، والتفرّغ للأعمال المنزلية، ورعاية أفراد أسرتها."

فيما تذهب مبحوثة ثالثة إلى أن "غياب دور الحضانة للأطفال، وعدم قيام الرجل بمساعدة المرأة في التخفيف من الأعباء المنزلية يمثّل عاملاً أساسياً في إحجام النساء عن الاستمرار في سوق العمل."

4-الموروثات الثقافية، والمعايير الاجتماعية:

ترى إحدى المبحوثات أن "العادات والتقاليد تمثّل قيوداً اجتماعية على المرأة، وتحد من نشاطها خارج المنزل بصورة عامة. فالمرأة لا تتمتع بحرية الحركة، وإذا أرادت الخروج من المنزل للعمل، أو للزيارة، أو لأيّ غرض آخر فإنّها مُلزمة بأخذ الإذن من ولي أمرها (الأب، أو الأخ، الأكبر، أو الزوج في حال كانت متزوجة)، وإذا لم يمنحها ولي أمرها الإذن بالخروج بسبب أو بدونه، فلن تستطيع الخروج."

وتؤثّر الأعراف الثقافية للنوع الاجتماعي على قدرة النساء في حصولهن على إذن ولي الأمر الذكر، وبدون ذلك تكون الفرصة المتوفّرة أمام النساء لممارسة عمل تجاري، أو إقامة أيّ مشروع ضئيلة. كما يشكّل سعي الزوجة لإقامة عمل مستقل تحدّياً للدور السلطوي للرجل. ولهذا تكون المرأة مُجبرة على أخذ موافقة الرجل عند ادخار المال أو الحصول على قرض مصرفي، إذ تشير بعض الدراسات إلى أنّ (89%) من النساء اليمنيات غير قادرات على الحصول على قرض مصرفي بمفردهن دون الحصول على مساعدة من الزوج، أو ولي الأمر.[27]

5-التعليم:

تتفق معظم المبحوثات في "أن هناك علاقة ارتباط قوية بين المستوى التعليمي للمرأة، وبين التمكين الاقتصادي لها، فالمرأة المُؤهّلة تأهيلاً علمياً مناسباً تكون أكثر قدرة على الحصول على فرصة عمل أفضل، وبأجر أفضل من المرأة غير المؤهّلة."

وقد اتسعت قاعدة التعليم في محافظة تعز خلال الـ3 العقود الأخيرة، وتزايد معدّل التحاق الفتيات بالتعليم الأساسي، والثانوي، والعالي بشكل مُطّرد، الأمر الذي عزّز من دور المرأة في الحياة العامة وفي العملية التنموية.

27. البنك الدولي، وضع المرأة اليمنية.. من الطموح إلى تحقيق الفرص، مايو 2014، ص37.

فالتعليم يعمل على اكساب المرأة المعارف، والمهارات الأساسية، ويعزّز من فرص حصولها على العمل الذي يتلاءم مع قدراتها، وتخصّصها.

وترى إحدى المبحوثات إن "الأمية، وانخفاض المستوى التعليمي من أكثر المُعيقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للنساء، ومشاركتهن في مواقع صنع القرار."

تشير الأرقام إلى أن الأُميّة لا تزال منتشرة بين النساء بنسبة تصل إلى (39.9%) في الحضر و(78.2%) في الريف.

وتدلل الاحصائيات على العلاقة الطردية بين المستوى التعليمي، والمساهمة في سوق العمل، ومن ذلك ما أورده مسح القوى العاملة للعام 2013-2014:

نسبة النساء المساهمات في قوة العمل والحاصلات على التعليم الأساسي، أو ما هو أدنى من ذلك	4.5%
نسبة النساء المساهمات في قوة العمل، والحاصلات على التعليم الثانوي	14.8%
نسبة النساء المساهمات في قوة العمل، والحاصلات على التعليم بعد الثانوي	62.1%

"جدول (7)، من إعداد الباحث استناداً إلى بيانات مسح القوى العاملة 2013-2014"

وعلى خلاف ذلك تقلّل إحدى المبحوثات من قوة هذه العلاقة، وتُفيد بأن "حصول المرأة على أعلى المؤهلات العلمية ليس شرطاً كافياً لتعزيز فرص التمكين الاقتصادي للنساء، إذ تلعب عوامل أخرى، منها: النظرة الاجتماعية التقليدية، وعدم تقبُّل المرأة كشريك في العملية التنموية، واحتكار الرجل المواقع القيادية يحدّ كثيراً من فرص التمكين الاقتصادي للنساء."

وتفيد الاحصائيات إلى أن: (79%) من النساء اللواتي أكملن التعليم بعد الثانوي، ولا يشاركن في قوة العمل، فيما (89%) من النساء ذوات التعليم الثانوي، ولا يشاركن في قوة العمل.

تشير بعض الدراسات إلى أن هناك عوامل أخرى متّصلة بالتعليم تلعب دوراً في التقليل من فرص المرأة في التمكين الاقتصادي، ومشاركتهن في مواقع صنع القرار، ومن ذلك:

- عدم قدرة الفتيات الريفيات على استكمال التعليم الثانوي ناهيك عن الالتحاق بالتعليم العالي.
- عدم توفّر مدارس للفتيات، وقلّة عدد المعلّمات في الريف، وضعف الاهتمام الأسري في مواصلة الفتيات لتعليمهن
- وجود فجوة جندرية بين الذكور والإناث في معدّلات الالتحاق بالتعليم العالي، إذ إن نسبة التحاق الإناث بالجامعات، والمعاهد الفنية، والمهنية لا تزال

منخفضة مقارنة بنسبة التحاق الذكور، وتزداد هذه الفجوة أكثر وضوحاً في بعض الكُلّيات التطبيقية مثل: الهندسة، والعلوم التطبيقية، والعلوم الإدارية التي توفّر لخريجيها فرص عمل أفضل بالقياس لخريجي كُلّيات العلوم الإنسانية.

- وجود نظرة اجتماعية سائدة مفادها أن العلوم التطبيقية لا تُناسب طبيعة الأنثى، بخلاف العلوم الإنسانية التي تُناسبها بشكل أكثر، ويُفضي هذا إلى تحديد جندري لمجالات عمل المرأة، إذ غالباً ما ينحصر في قطاع التعليم، وقطاع الصحة، والعمل المكتبي في الدوائر الحكومية.

6-الزواج ومعدل الخصوبة:

تذهب بعض المبحوثات إلى القول: "إنّ زواج المرأة يضعف قدرتها في المساهمة في سوق العمل، فالكثير من النساء غير المُتزّوجات يضطررن لترك أعمالهن بعد الزواج، أو بعد الانجاب، وذلك إما لعدم استطاعتهن التوفيق بين المسئوليات الأسرية، والمتطلبات المهنية، أو الخضوع لضغوط بعض الأزواج الذين يضغطون على زوجاتهم لترك العمل، والتفرُّغ للأعمال المنزلية."

وحول تأثير معدل الخصوبة على المشاركة الاقتصادية للنساء، **تذهب بعض المبحوثات إلى القول:** "إنّ زيادة عدد الأطفال تضاعف من الأعباء الملقاة على كاهل المرأة، وتدفعهن للتنازل عن طموحاتهن الاقتصادية، والمهنية."

ويمثّل معدّل الخصوبة في اليمن بحوالي (3.7) ولادات لكلّ امرأة، وهو المعدّل الأعلى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.[28]

- **العوامل الاقتصادية والمُؤسّسية:**

تأتي العوامل الاقتصادية في المرتبة الثانية من حيث تأثيرها على مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، وفي التمكين الاقتصادي، ويمكن إيضاح أهم هذه العوامل على النحو الآتي:

1-العمل غير المأجور:

ترى إحدى المبحوثات: إن "عمل المرأة في المنزل، والقيام بالمهام المنزلية، ورعاية الأطفال يُعدُّ عملاً شاقاً، ويسبب إرهاقاً كبيراً للمرأة، ومع ذلك لا تحصل على أيّ أجر مقابله، بينما الرجل يستحوذ على الأجر بكامله"، **وتضيف قائلةً:** "وهذا يمثّل أكبر ظلم للمرأة**!**".

تتجاهل الاتجاهات المهيمنة في الدراسات الاقتصادية عمل المرأة غير المأجور، وتنظر لقوة العمل كما لو كانت مورداً طبيعياً لا يحتاج إلى إنتاج، أو إعادة إنتاج.

28. البنك الدولي، مرجع سابق، الملخص التنفيذي.

تشير بعض الدراسات إلى أن المرأة الريفية تساهم في العمل في الزراعة بنسبة كبيرة تصل إلى (83.5%)، غير أن هذه المساهمة لا تعدو أن تكون عملاً في مِلكيات، وحيازات زراعية عائلية صغيرة.

إنّ العمل غير المأجور يعدُّ عملاً غير منظور لأنه لا يتم احتسابه ضمن القوة العاملة، وضمن الناتج المحلّي الإجمالي.

2-التحديد الجندري للأنشطة الاقتصادية:

تتفق معظم المبحوثات على أن "طبيعة الأنشطة الاقتصادية التي تمارسها المرأة الحضرية محدودة بالقياس للأنشطة التي يمارسها الرجل، وهذا يعود إلى طبيعةِ الأطر الثقافية، والمعايير الاجتماعية التي تحدّد للمرأة الحضرية مجالات عمل معيّنة، أبرزها: قطاع الخدمات، والتعليم، والصحة، والأعمال المكتبية في الدوائر الحكومية، والقطاع الخاص، وتحجب عنها العمل في المجالات الأخرى."

وهو ما تبيّنه الاحصائيات الرسمّية التي تشير إلى أن نسبة المُشتغِلات من النساء في قطاع الخدمات تبلغ (34.9%) و (12.7%) في قطاع الصناعة، فيما يستأثر قطاع الزراعة بالحصّة الوافرة (51.3%).[29]

---

29. مسح القوى العاملة 2013- 2014، مرجع سابق.

3-التمييز الوظيفي، والمهني ضدّ النساء:

تذكر بعض المبحوثات إن النساء العاملات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص يُمارَس عليهن تمييز وظيفي ومهني:

- **تقول إحدى المبحوثات أن "هناك تمييزاً في فرص الالتحاق بالعمل،** حيث غياب العدالة وتكافؤ الفرص أمام النساء للحصول على الوظائف، إذ يفضّل بعض أرباب العمل في القطاع الخاص عمل الرجال مقابل عمل النساء، بسبب النظرة السلبية السائدة في المجتمع التي تعتبر المرأة أقلّ إنتاجية من الرجل، وأن عمل المرأة ثانوي، وغير ضروري، الأمر الذي يؤدي إلى منح الرجل الأولوية في التوظيف."
- **فيما أشارت مبحوثة أخرى إلى "التمييز في الأجور والمكافآت،** واعتبرت أن أحد عوامل الفجوة في الدخل هو التمييز المهني حسب نوع الجنس، فأجور النساء، والرجال تختلف بسبب اختلاف مهن كلٍّ منهما، حيث تعمل النساء في أنشطة متدنية الإنتاجية مقارنة بالرجال، كما أنهن يُحصرن في مجالات ومهن معينة، أغلبها في القطاع الخدمي، وفي الأعمال المكتبية."
- **كما تبيّن بعض المبحوثات أن "فرص النساء العاملات في الترقّي** تقل عن فرص الرجال". **وتعزو المبحوثات السبب في ذلك إلى** "تدنّي فرص الحصول

على التأهيل والتدريب الذي يمكنهنّ من تنمية قدراتهنّ، ومهاراتهنّ، وبالتالي يعزّز فرصهنّ في تولّي مواقع إدارية."

4-المِلكية، والوصول إلى الموارد الاقتصادية:

يتضمّن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة(SDGs) "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء، والفتيات"، وتتضمّن المساواة بين الجنسين "منح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك في الوصول إلى المِلكية، والتحكّم في الأراضي، وغيرها من أشكال الملكية، والخدمات المالية، والميراث، والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية."

وتشير مبحوثة إلى أن من بين أسباب ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة هو "حرمان المرأة من الملكية، والحصول على حقها في المِيراث."

ويتفق هذا الرأي مع بعض الدراسات السابقة التي تؤكّد على أن المرأة اليمنية "ما زالت تعاني من عدم الحصول على العديد من حقوقها، وبالذّات ميراثها، وذلك بسبب الأعراف القبلية اليمنية، وغياب العدالة، والقضاء مما يؤثّر لاحقاً على عملية تمكينها."[30]

30. ناهد عبدالرحيم أحمد عبدالغني، التمكين الاقتصادي للمرأة اليمنية خلال الفترة 2000-2010، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، المجلد (10)، العدد (9)، ديسمبر 2017، ص56.

وعلى الصعيد ذاته، تواجه المرأة صعوبة في الحصول على التمويل، والقروض المصرفية، **فقد أشارت مبحوثة إلى** "وجود عوائق كبيرة في الحصول على التمويل بسبب انعدام ثقة المُموّلين بصاحبات المشاريع الاقتصادية، بالإضافة إلى عوامل اجتماعية."

وتشير دراسة إلى أن (89%) من النساء اليمنيات لا يستطعن الحصول على قرض مصرفي بمفردهن دون الحصول على مساعدة من الزوج، أو ولي الأمر. ولا يوجد لدى أكثر من (90%) من النساء مُدّخرات مالية، أو مِلكية لعقارات.[31]

كما تشير ذات الدراسة إلى أنه تقل احتمالية قيام سيّدات الأعمال بتسجيل أعمالهن بصورة رسمية ويواجهن أيضاً صعوبات في جمع رأس المال، وتوفير عقارات، كضمانات للبنوك من أجل الحصول على قرض. وفوق كل هذا تأتي العوامل الثقافية، فالدور الريادي للمرأة أو تبوؤها مناصب في القطاع الخاص مُقيّد أيضاً، نتيجة للتعقيدات الإدارية، والحصول على التمويل.[32]

5-تدنّي مستوى بيئة العمل:

إنّ من بين أهم العوامل التي تقلل من فرص التمكين الاقتصادي للنساء عدم توفر بيئة عمل صديقة للمرأة، **هذا ما تشير إليه إحدى المبحوثات حيث تؤكد** على أن "إحجام

31. البنك الدولي، مرجع سابق، ص37.
32. المرجع نفسه، ص38.

الكثير من النساء عن الاستمرار في سوق العمل يعود إلى عدم وجود حضانات لرعاية الأطفال، وصعوبة التنقّل وعدم توفّر المواصلات، خصوصاً للنساء اللائي يعشن في الضواحي والأرياف، بالإضافة إلى تعرّض النساء للتحرّش أثناء الذهاب إلى موقع العمل، وتعرّضها لمضايقات في مكان العمل."

وتمثل التحرّشات والمضايقات التي تتعرض لهن النساء العاملات، سواء في أماكن العمل، أو في طريق الذهاب والإياب من العمل، وإلى المنزل سبباً آخر يدفع النساء إلى الانسحاب من سوق العمل، **وتسرد إحدى المبحوثات "مالكة متجر لصيانة الكمبيوترات والجوالات" بمدينة تعز** عن موقف مُؤلم تعرّضت له في مكان عملها، إذ تقول:

"عند افتتاحي للمحل كانت هناك نظرة سلبية من أفراد المجتمع تجاهي، وتعرّضت لمضايقات كثيرة وكلاماً جارحاً، أحياناً يقتحم المحل مجانين (أشخاص مُختلّون عقلياً)، وأحياناً أتعرّض للتحرّش، فذات مرة اقتحم أحد الشباب المحل، وكان يرتدي معوز (زي يمني تقليدي) وقام بالتعرّي أمامها!!"

6-الخصخصة، وبرامج الإصلاح الاقتصادي، والتكيّف الهيكلي:

بدأ انتهاج سياسات الخصخصة، وبرامج الإصلاح الاقتصادي، والتكيّف الهيكلي (Economic Reform and Structural Adjustement Program) في اليمن

عام 1994، كاستجابة لشروط مؤسسات الإقراض الدولية: صندوق النقد، والبنك الدوليين (IMF & WB)، وقد نتج عن تطبيق هذه السياسات تأثيرات وخيمة على الاقتصاد الوطني، فقد دمرت مؤسسات القطاع العام وبيعت بعضها للقطاع الخاص، وجرى تسريح أعداد كبيرة من العاملين، والعاملات من هذه المؤسسات، وتركهم يواجهون الفقر، والبطالة.

يذكر د. توفيق مجاهد سالم أنه جرى تسريح الآلاف من النساء في مدينة عدن من أعمالهن، ومن ثمّ فقدان مصادر الدخل الوحيدة التي كانت تكفل لهن العيش في حياة حرّة وكريمة.

كما أدت هذه السياسات إلى دخول أعداد كبيرة من النساء في حالة من الإفقار الشديد، والمستمر، ويعانين من ظروف الاستبعاد بمستوياته المختلفة: الاقتصادي، والسياسي، والاجتماعي... إلخ.[33]

وتخلُص دراسة أخرى إلى ذات النتيجة فـ"التأثير السلبي لبرنامج الإصلاح الاقتصادي، والتكيّف الهيكلي بشكل أكبر كان على المرأة مقارنة بالرجل، مما يجعلها تتجه للقطاع غير الرسمي، لتقلص فرص التشغيل، بسبب سياسة الخصخصة."[34]

33. توفيق مجاهد سالم، الاستبعاد الاجتماعي للنساء في عدن، المؤسسة اليمنية للدراسات الاجتماعية، صنعاء، 2013، ص79.
34. ناهد عبدالرحيم أحمد عبدالغني، مرجع سابق، ص45.

7-ظاهرة تأنيث الفقر:

تشير ظاهرة تأنيث الفقر إلى أن معدّلات الفقر في أوساط النساء تتزايد بشكل أكبر من الرجال، فوفقاً لإحصائيات حديثة تتجاوز نسبة الفقر في أوساط النساء (87%)، وترجع أسباب هذه الظاهرة إلى انعدام المساواة بين الجنسين في الدخل، والمِلكية، وتحيّز سوق العمل ضد النساء حيث يفضّل الكثير من أرباب العمل سواء في القطاع الخاص أو القطاع غير المنظّم تشغيل الرجال عن النساء، بسبب الاعتقاد الخاطئ بأن الرجل أقدر على تحمّل أعباء العمل أكثر من المرأة.

تقول إحدى المبحوثات: إنّ "الفقر يمثّل أكبر المعيقات التي تعيق النساء في تحقيق طموحاتهن الاقتصادية، وفي تحقيق الاستقلال المالي، ولهذا يبقين متكلات على الرجال، مما يكرّس تبعيتهنّ وخضوعهنّ للسلطة الذكورية."

8-النساء والقطاع غير المُنظّم:

إن اتساع ظاهرة الفقر، وبروز ظاهرة تأنيث الفقر دفع بكثير من النساء، والفتيات إلى العمل في القطاع غير المُنظّم، وهو قطاع غير محمي، علاوة على غياب برامج التغطية للخدمات الاجتماعية الموجهة للعاملات في هذا القطاع، كما أنهن يعملن في ظروف بيئة عمل صعبة.[35]

35. عبدالقادر علي عبده، عمل المرأة في القطاع غير الرسمي، مجلة قضايا اجتماعية، صنعاء، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، العدد (21) مارس 2010، ص70.

كما يواجهن مشكلات تتصل بالأجور، والحوافز، وغياب فرص حصولهن على المزايا المختلفة التي تؤمّنها بعض هذه القوانين، فضلاً عن عملهن في بيئة عمل مواتية لا تحقق لهن فرص الحماية التشريعية، والقانونية الكافية وانعدام الخدمات الاجتماعية والتأمينية التي تحظى بها مثيلاتهن في القطاع المُنظّم.[36]

وتشير التقديرات إلى أن النسبة الأكبر من النساء يعملن في القطاع غير المنظّم، تتخذ أشكالاً وصوراً مختلفة:

- إما بائعات على قارعات الطريق، مثل: بيع القات، وبيع أصناف من الخبز: "اللحوح، والخمير، والفطير"، والمشاقر وبعض الفواكه، والخضروات، وقد رصد الباحث أماكن انتشار أولائي النسوة في مدينة تعز، حيث تنتشر العشرات من النساء البائعات في الأسواق التقليدية القديمة أبرزها: باب موسى، الباب الكبير، السوق المركزي، سوق دي لوكس، وسوق بير باشا، وسوق الضباب.
- البيع في المتاجر، والمولات، وهذه ظاهرة جديدة ظهرت خلال الست السنوات الماضية، حيث بدأت النساء بافتتاح متاجر لهن لبيع الأقمشة، والاكسسوارات، وأدوات التجميل، كما بدأت بعض النساء في اقتحام مجالات أخرى كانت مغلقة للرجال فقط، مثل: افتتاح متاجر خاصة بصيانة الهواتف الجوّالة، وصيانة أجهزة الكمبيوتر، والطاقة الشمسية، ومحلات التصوير الفوتوغرافي، وكذلك

36. المرجع نفسه، صص70-71.

محلات أخرى عبارة عن مقاهٍ لتقديم الوجبات وأماكن للاسترخاء، أشهرها: مقهى مَزَجان، ومقهى دَكَّة، وغيرها، وكل هذه المحلات تعود مِلكيتها لنساء، ويَقُمن بإدارتها بأنفسهن.

- كما تعمل الكثير من النساء في الخياطة، والتطريز، والكوافير، والنَّقش وإعداد الأطعمة من داخل المنازل، وبحسب دراسة سابقة فإن نسبة كبيرة من النساء يفضلن العمل من المنازل باعتباره يوفر لهنّ مُميّزات، وتسهيلات عديدة، وبخاصة لدى الأسر المحافظة التي لا ترى ضرورة لخروج فتياتهن، أو نسائهن للعمل خارج المنزل، حيث يَكُنَّ عُرضة بصفة دائمة للمضايقات والتحرّشات، كذلك توفير تكلفة تشغيلية، ويساعد ذلك على توفير ظروف أفضل، وأكثر ملاءمة لبقية أفراد الأسرة، وأكثر ملاءمة للعناية بالأطفال، ويحمي المرأة من المضايقات.[37]

- وكشفت الدراسة ذاتها أن نسبة كبيرة من النساء يعملن في مشروعات خاصة، يعملن لحسابهن الخاص، وهذا يعطي دلالة واضحة على التقدم الذي لحق بعمل النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص، والذي يمكن أن يؤدي إلى تمكينهن الاقتصادي، والاجتماعي ويمنحهن درجة كبيرة من الاستقلال في اتخاذ القرار.[38]

---

37. المرجع نفسه، ص75.
38. المرجع نفسه، ص77.

9-النساء والقطاع الخاص:

تشير بعض الدراسات إلى أن القطاع الخاص يمارس تمييزاً واضحاً ضد النساء من ناحية عدم توفير الظروف الأفضل لعمل المرأة، بل العكس كانت النساء أول ضحايا الخصخصة بسبب اشتراطها، واحتياجاتها للأيدي العاملة الماهرة، والمُدرَّبة فنياً، والتي تفتقر إليها النساء، ومن جانب آخر يتجنب القطاع الخاص تشغيل النساء بسبب الامتيازات القانونية التي يحظين بها في قوانين العمل، والخدمة المدنية تقديراً لدورهن الانجابي، كأمهات، وزوجات، مثل تخفيض ساعات عمل النساء الحوامل، أو المُرضعات، إضافة إلى إجازة الوضع، وعِدّة النساء المُتوفّين أزواجهن.[39]

فضلاً عن ذلك، تقضي المرأة العاملة في القطاع الخاص ساعات عمل أطول من نظيرتها العاملة في المؤسسات الحكومية؛ إذ تصل ساعات العمل من 8 إلى 10 ساعات يومياً، كما تستبعد من فرص التدريب، والتأهيل، والترقّي، وشَغل المواقع القيادية رغم امتلاكها المُؤهّلات، والكفاءة، فكما تشير دراسة سابقة إن الدور الريادي للمرأة، أو تبوؤها مناصب في القطاع الخاص مُقيّد نتيجة للتعقيدات الإدارية، والحصول على التمويل.[40]

- **العوامل التشريعية والقانونية:**

39. ناهد عبدالرحيم أحمد عبدالغني، ص68.
40. البنك الدولي، ص38.

توجد بعض القوانين المُتعلّقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وأبرزها قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995، وتعديلاته في سنة 2003م، وكفل القانون في مواده: (2، 42، 43، 44، 45، 46، 47) حقوق المرأة العاملة ولاسيما:[41]

- مساواة المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل، وحقوقه، وواجباته، وعلاقاته، دون أيّ تمييز.
- التكافؤ بين الرجل، والمرأة في الاستخدام، والترقّي، والأجور، والتدريب، والتأهيل، والتأمينات الاجتماعية.
- إجازة الأمومة والمقدرة بـ 60 يوماً مدفوعة الأجر.
- فترات الرضاعة.
- تخفيض ساعات العمل عند اللزوم، فمثلاً حدّد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملاً في شهرها السادس، أو إذا كانت مُرضعاً حتى نهاية الشهر السادس.
- عدم جواز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل، وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتّعها بإجازة الوضع.
- حظر تشغيل النساء في الصناعات، والأعمال الخَطِرة، والشّاقة، والمُضرّة صحياً واجتماعياً.

41. للاطلاع على نصوص المواد المذكورة، انظر الملحق.

- حظر تشغيل النساء ليلاً باستثناء شهر رمضان.

تُصرّح إحدى المبحوثات بالقول: "على الرغم من تقدُّمية هذه النصوص، وكفالتها لحقوق المرأة ومساواتها بالرجل في العمل، إلا أن هذا الأمر ليس كافياً، فالعِبرة ليست في النصوص، بل في مدى تطبيق هذه النصوص على أرض الواقع".

وترى مبحوثة أخرى إن "المشكلة في التشريع اليمني هو خلوّه من المواد التي تميّز المرأة تمييزاً إيجابياً، خاصة في ظِلّ واقع اللامساواة بين الرجل والمرأة. فالتمييز الإيجابي هو آلية من آليات تمكين المرأة، وضمان حقوقها."

يتضح إذن إنّ هناك تناقضاً صارخاً بين مبادئ المساواة كما ينصُّ عليها قانون العمل، وما بين تطبيقها في واقع حياة النساء في اليمن. وهذا يشير إلى أن المعايير الاجتماعية المُتعلّقة بدور المرأة خارج المنزل تُؤثّر على هذه المخرجات.[42]

وينصُّ قانون العمل "**على المؤسسات العامة، والخاصة التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة أن تنشئ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدّد بقرار من الوزير**." وبالرغم من ذلك، هناك تقارير تشير إلى عدم توفير هذه الخدمات أو توفرها بجودة متدنّية، مما يجعل النساء يفضلن ترك العمل. كما يحق للنساء الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 60

42. البنك الدولي، مرجع سابق، ص32.

يوماً تُدفع من قبل صاحب العمل بموجب قانون الخدمة المدنية و70 يوماً بحسب قانون العمل. وبموجب القانون، لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، كما يحظر تشغيل النساء في الصناعات، والأعمال الخَطِرة، والشَّاقة، والمُضرّة صحياً، واجتماعياً. وتعمل هذه القواعد بالإضافة إلى ارتفاع معدّلات البطالة لدى الذكور، والمعايير التي تحكم عمل المرأة على الحد من فرص النساء الباحثات عن عمل.[43]

كما أن بعض القوانين تعيق بشكل مباشر قدرة النساء على الوصول إلى الفرص الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، وبموجب قانون الأحوال الشخصية لسنة 1992، يتوجّب على النساء طاعة أزواجهن. كما يتوجّب على المرأة المتزّوجة الحصول على موافقة ولي أمرها الذكر لتقديم طلب للحصول على جواز السفر. ومنذ 1998، يتوجب على النساء المتزوجات الحصول على إذن من الزوج للعمل خارج المنزل.[44]

ثانياً: العوامل الذاتية:

ترتبط هذه العوامل بمدى فهم وإدراك المرأة لذاتها، ولكينونتها، ومدى استيعابها للتحدّيات التي تواجهها، ومدى قدرتها على مواجهة هذه التحدّيات من عدمها.

ترى إحدى المبحوثات أن من "أهم المعوّقات والتحدّيات التي تواجه المرأة، هي المرأة نفسها ونظرتها لنفسها، وعدم تقديرها لذاتها، وقدراتها، بالإضافة لعدم تقبّلها لتواجد

43. المرجع نفسه، ص36.
44. المرجع نفسه، الملخص التنفيذي.

شريكتها المرأة في الكثير من مواقع صنع القرار، لأنها . بحسب المبحوثة . اعتادت أن تبقى تابعة للرجل، وعندما تجد امرأة ناجحة فإنها ترى ذلك تجاوز للدور النمطي الذي حدّده المجتمع سلفاً، وأصبح برمجة عقلية لا تستطيع المرأة تجاوزها."

وهذه الملاحظة تتفق مع بعض الدراسات التي تؤكّد على أن غياب وعي المرأة بذاتها، ودورها يقودها إلى تدعيم التمييز القائم على أساس النوع، والعمل ضدّها، وعلى تناقله عبر الأجيال بالأساليب، والطرائق الخاطئة للتنشئة الاجتماعية.[45]

بل إن الكثير من النساء يُسلّمن بالنظرة المنقوصة، والقاصرة تجاههن، تلك النظرة التي تحصر المرأة في أدوار معينة. فهي أم، وهي زوجة، ولا تكون مثالية ما لم تستوفِ هذه الشروط اللازمة للقيام بهذه الأدوار. فالمرأة تكون مثالية عندما تكون قابعة في بيتها لا تغادره، حيث تتفرّغ للشؤون الخاصة من طبخ، وتنظيف، وتربية أطفال، فهي مثالية عندما تلتزم بالتقسيم الاجتماعي للعمل، هذا التقسيم الاجتماعي غير العادل، واللامتكافئ بين الجنسين. وهي مثالية في عيون الرجال عندما لا تتعدى حدود الفضاء، فلا تتدخل في الفضاء العام. وهي مثالية عندما لا تكون مواطنة، أي عندما تكون غائبة، وغير مشاركة في الشأن العام. وهي مثالية عندما تعترف بسلطة الرجل.[46]

---

45. غادة محمد أحمد يونس، تمكين المرأة والأداء البرلماني: دراسة ميدانية لعيّنة من الدوائر الانتخابية في مصر، مجلّة إضافات، بيروت، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، العددان (26-27)، ربيع- صيف 2014، ص105.

46. ميسون العتوم، مرجع سابق، ص76.

إن ما يؤسف له هو أن المرأة تتماهى مع هذه النظرة القاصرة في كثير من ملامحها وخطوطها وألوانها وظلالها، مع صورة المرأة المثالية في عيون الرجال (...) فهي لا تتكلّم، ولا تقيّم دورها ومكانتها إلا بالاستناد إلى معايير ذكورية مهيمنة. فهي تنتقص حقها، وذاتها من دون أن تعلم.[47]

47. المرجع نفسه، ص77.

المبحث الخامس: علاقة التمكين الاقتصادي للنساء بالمشاركة في مواقع صنع القرار:

تتفق معظم المبحوثات على أن "التمكين الاقتصادي للنساء يلعب دوراً إيجابياً كبيراً في تحقيق الاستقلالية المالية للمرأة، وفي تعزيز ثقتها بقدراتها على تحمّل المسؤولية، واتخاذ القرار، كما يعمل على تنمية قدراتها الذاتية والإدارية، ويساعدها على التحرّر من بعض القيود الاجتماعية، ويجعل منها امرأة مُنتجة، ومُعتمدة على نفسها، بدلاً من أن تبقى عالة أو مُتكِلة على الرجل".

وحول أثر التمكين الاقتصادي على مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار الأسري تقول إحدى المبحوثات: "إنّ التمكين الاقتصادي يعزّز من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات في الأسرة، فالمرأة التي تمتلك مصدر دخل خاص بها، وتساهم في الانفاق على الأسرة تكون أكثر قدرة على فرض شخصيتها على الآخرين بقوتها الاقتصادية."

وتستدرك بالقول: "ولكن هذه المشاركة تبقى ضمن الحدود التي يتقبّلها الطرف الذكوري الآخر".

أما عن علاقة التمكين الاقتصادي بمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في المؤسسات الرسمية، **تذهب بعض المبحوثات إلى التقليل من شأن هذه العلاقة**، وتصرّح إحداهن بالقول: "مهما كانت المرأة متمكّنة اقتصادياً، إلا أن مشاركتها في صنع القرار في

المؤسسات الرسمية تبقى شكلية". **وتعزو بعض المبحوثات** السبب إلى "وجود عوائق مؤسّسية وثقافية واجتماعية تحوُل دون إشراك النساء في هذه المواقع".

وهذا ما تؤكّده بعض الاحصائيات التي حصل عليها الباحث حول واقع تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في المؤسّسات الحكومية، ويمكن إيضاحها على النحو الآتي:

واقع تمثيل المرأة في المؤسّسات الرسمية:

أولاً: في المؤسّسات المنتخبة:

المؤشر	النسبة	الوصف
23	100%	عدد أعضاء المجالس المحلّية بمحافظة تعز.
23	100%	تمثيل الذكور في المجالس المحلّية بمحافظة تعز.
0	0%	تمثيل النساء في المجالس المحلّية بمحافظة تعز.

"جدول (8): من مقابلة الباحث مع مسؤول في السلطة المحلية"

ثانياً: في المؤسّسات غير المنتخبة:

المؤشر	النسبة	الوصف
9	100%	المواقع القيادية في السلطة المحلية (المحافظ + 8 وكلاء).
8	88.9%	تمثيل الذكور في قيادة السلطة المحلية.
1	11.1%	تمثيل الإناث في قيادة السلطة المحلية.
19	100%	عدد مدراء عموم المكاتب التنفيذية في محافظة تعز.
18	94.7%	المدراء العموم من الذكور في المكاتب التنفيذية.
1	5.3%	المدراء العموم من الإناث في المكاتب التنفيذية.
23	100%	عدد مدراء عموم المديريات في محافظة تعز.
86	100%	عدد المكاتب في السلطة المركزية بمحافظة تعز.
84	97.7%	مدراء العموم من الذكور في مكاتب السلطة المركزية.

المؤشر	النسبة	الوصف
2	2.3%	مدراء العموم من الإناث في مكاتب السلطة المركزية.

"جدول (9): من مقابلة الباحث مع مسؤول في السلطة المحلية."

من الجدولين السابقين، يتضّح أن من بين (160) موقعاً قيادياً بمحافظة تعز، تشغل النساء فيها (4) مواقع فقط، أي بنسبة (2.5%) فقط، مقابل (156) موقعاً يحتكرها الرجال، وبنسبة (97.5%).

أسماء النساء القياديات في المؤسسات الرسمية:

الاسم	الموقع القيادي
د. إيلان عبدالحق	وكيل المحافظة لشؤون الصحة.
ميسون النجاشي	مدير عام مكتب السياحة.
صباح محمد سعيد	مدير عام مركز محو الأمية.
وفاء الصلوي	مدير عام الشؤون القانونية في ديوان المحافظة.

"جدول (10): من مقابلة الباحث مع مسؤول في السلطة المحلية."

من المؤشّرات السابقة يتضّح بجلاءٍ تام أنّ هناك ضعفاً كبيراً في تمثيل النساء في مواقع صنع القرار بالمؤسسات الرسمية بمحافظة تعز، وهذا يعود إلى أسباب مختلفة، **فوفقاً لإحدى المبحوثات** فإنّ "المرأة لا تزال بنظر المجتمع غير مُؤهلّة لتولّي المواقع القيادية، وأن مكانها الطبيعي هو البيت، والقيام بالأعمال المنزلية"، **وترى مبحوثة أخرى** أنّ "الأمر لا يقتصر فقط على الصورة النمطية للمرأة من قِبَل المجتمع، بل إنّ المرأة نفسها تُساهم في إضعاف مشاركتها في مواقع صنع القرار، ففي الانتخابات تذهب المرأة في الغالب للتصويت للرجل، ولا تُصوِّت للمرأة."

وتذهب مبحوثة ثالثة إلى أن "الرجال الكُهُول يحتكرون مواقع صنع القرار، ويستبعدون النساء والشباب، لأن هذه المواقع تُشكّل لهم مصدراً للوجاهة، والثراء."

واقع تمثيل المرأة في المؤسّسات الأهلية:

ترى إحدى المبحوثات أن علاقة التمكين الاقتصادي بمستوى تمثيل المرأة في المؤسّسات الأهلية، وبالأخص منظمات المجتمع المدني تختلف عن الوضع القائم في المؤسّسات الرسمية، لأنّ المرأة **. وفقاً للمبحوثة .** "استطاعت أن تشارك بترأسها، أو إدارتها، أو حتى مشاركتها في العديد من الأنشطة المرتبطة بقضايا مجتمعية، أو نوعية من خلال هذه المنظمات، وأصبحت ضمن هذا الإطار فاعلة، ولا يمكن تجاهلها".

فيما **تذهب مبحوثة أخرى إلى خلاف ذلك**، إذ تقول:" إن مستوى تمثيل النساء في المؤسّسات الأهلية لا يزال ضئيلاً، بسبب هيمنة الرجال على المواقع القيادية في الأحزاب السياسية، وفي المنظمات، وفي القطاع الخاص أيضاً".

وتُرجّح البيانات التي حصل عليها الباحث كَفّة الرأي الأخير، فمن بين (425) شركة، ومؤسسة اقتصادية مُسجّلة لدى الغرفة التجارية بتعز حتى ديسمبر 2020، لا توجد سوى ثلاث شركات فقط تملكها، أو تديرها نساء، أي بنسبة (0.7%)، والبقية يُهيمن عليها الرجال!

البيان	العدد	النسبة
عدد الشركات والمؤسّسات الاقتصادية المُسجّلة لدى الغرفة التجارية حتى ديسمبر 2020.	425	100%
عدد الشركات التي تمتلكها أو تديرها نساء.	3	0.7%
عدد الشركات التي يمتلكها أو يديرها رجال.	422	99.3%

"جدول (11)؛ من مقابلة الباحث مع قيادية في الغرفة التجارية."

أما في منظّمات المجتمع المدني، فالحال أفضل قليلاً.

البيان	العدد	النسبة
المنظمات والمؤسّسات والاتحادات والجمعيات المسجلة لدى مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل حتى منتصف عام 2021	1229	100%
المنظمات والمؤسّسات والجمعيات التي تديرها نساء	146	11.9%
المنظمات والمؤسّسات والجمعيات التي يديرها رجال	1083	88.1%

"جدول (12)؛ من إعداد الباحث استناداً إلى بيانات مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بتعز"

والملاحظ أن المنظّمات، والجمعيات، والمؤسسات المدنية التي تُديرها نساء يغلُب عليها الطابع الخيري النسوي، والقليل منها تهتم بتنمية قدرات النساء، وبالدفاع عن حقوق المرأة، وإجراء دراسات عن قضاياها.

البيان	العدد	النسبة
المنظّمات والمؤسّسات والجمعيات التي تديرها نساء	146	100%
الجمعيات النسوية ذات الطابع الخيري/ الخدمي	75	51.4%

البيان	العدد	النسبة
الجمعيات والمنظّمات النسوية المهتمة بمجال بناء القدرات	44	30.1%
الجمعيات والمنظّمات النسوية ذات الطابع الحقوقي والبحثي	27	18.5%

"جدول (13) من إعداد الباحث استناداً إلى بيانات مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بتعز"

تبين المؤشّرات السابقة أن هناك ضعفاً كبيراً في مستوى تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار سواء في المؤسسات الحكومية، أو في القطاع الخاص، أو في منظّمات المجتمع المدني، ويعزى هذا الضعف بدرجة أساسية إلى ضعف مستوى التمكين الاقتصادي للنساء، فضلاً عن طبيعة المعايير السائدة في مجتمعنا اليمني التي تستبعد المرأة من المواقع الأساسية، وتحصرها في المواقع الهامشية.

الأمر الذي يتطلّب إجراء حزمة من السياسات، والإجراءات الرسمية، والمجتمعية الهادفة لتعزيز فرص النساء في التمكين الاقتصادي، والمشاركة في سوق العمل، وإزالة العوائق الاجتماعية، والثقافية، والمؤسسية التي تعيقها عن المشاركة في مواقع صنع القرار، وفي مقدّمة ذلك تطبيق نظام تمثيل الكوتا (30%) للنساء في مختلف المؤسّسات الرسمية، والأهلية.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- هناك ضعف عام في مستوى التمكين الاقتصادي، وفي مساهمة النساء في سوق العمل وفي فرص الوصول إلى الموارد والمِلكية مقارنة مع الرجال، ويُعزى هذا الضعف إلى جملة من العوامل، والأسباب الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والمؤسّسية، والتشريعية، والذاتية، وهي عوامل تتداخل، وتتشابك، وتتضافر في إعاقة المرأة، والتقليل من فرصها في التمكين الاقتصادي، وفي المشاركة في مواقع صنع القرار.

2- هناك ضعفاً كبيراً في مستوى تمثيل النساء في مواقع صنع القرار في مختلف المؤسّسات الرسمية، والأهلية بمحافظة تعز، حيث وُجِدَ أنّ نسبة تمثيل النساء في المؤسّسات الرسمية لا يتعدَّى نسبة (2.5%)، وأن نسبة تمثيل النساء في القطاع الخاص لا يتجاوز (0.7%)، في حين نسبة تمثيل النساء في منظّمات المجتمع المدني أفضل قليلاً، إذ تبلغ نسبة المنظمات التي تُديرها نساء (11.9%).

3- تلعب العوامل الاجتماعية، والثقافية بما تنطوي عليها من الهيمنة الذكورية، ووجود اتجاهات اجتماعية قاصرة تجاه المرأة، واختزال دورها في الأدوار

المنزلية، والانجابية، والضغوط، والأعباء التي تتحمّلها المرأة داخل البيت وخارجه، فضلاً عن نقص التعليم والزواج المبكّر، وارتفاع معدّل الخصوبة؛ دوراً سلبياً على التمكين الاقتصادي للمرأة، وعلى مشاركتها في مواقع صنع القرار.

4-تؤثر العوامل الاقتصادية، والمؤسّسية على واقع التمكين الاقتصادي للنساء، وعلى مستوى مشاركتهن في مواقع صنع القرار، حيث تلعب ظاهرة تأنيث الفقر، وانعدام المساواة بين الجنسين في الدخل والملكية، وتحيز سوق العمل ضد النساء، ووجود عوائق كبيرة أمام النساء في الحصول على التمويل، وعلى الموارد المالية، والتعقيدات الإدارية، ناهيك عن تدنّي مستوى بيئة العمل، والتعرّض للتحرش، وعدم توفر حضانات لرعاية أطفال النساء العاملات؛ دوراً في انسحاب الكثير من النساء من سوق العمل وهو ما يُؤثّر سلباً على مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة.

5-تُؤثّر طبيعة القوانين، والإجراءات الإدارية في تخفيض مستوى مشاركة النساء في الحياة العامة، فلا تزال قوانين الأحوال الشخصية، وتقييد حرية حركة المرأة، وممارسة الوصاية عليها عائقاً أمام تمكينها اقتصادياً، وسياسياً، واجتماعياً.

6-لا يقل تأثير العوامل الذاتية المتعلّقة بوعي المرأة، وطبيعة نظرتها لنفسها عن تأثير العوامل الأخرى في التمكين الاقتصادي للمرأة، وفي مشاركتها في مواقع صنع القرار.

7-على الرغم من وجود مشاريع تمكين اقتصادي تقوم بها بعض المؤسّسات الرسمية والأهلية، إلا أن هذه المشاريع تتّسم بالضَّعف، ويكتنُفها الكثير من العُيوب والثغرات، سواء على مستوى نقص التخطيط الجيد ومحدودية التمويل، أو على مستوى شمولية هذه المشاريع، وتركّزها بصورة كبيرة في المدينة، ناهيك عن نوعيتها، ففي الغالب تتركّز هذه المشاريع في الأنشطة التقليدية النّمطية، كالخياطة، والتطريز، والتدبير المنزلي، والكوافير، وصناعة البخور، وهو ما يُكرّس التنميط الجندري للنساء، ولا يساعد على تحريرهن من القيود الاجتماعية، ولا ينمّي من قدراتهن على المشاركة في الحياة العامة.

8-ألقت الحرب بثقلها الكبير على كواهل النساء، وضاعفت من معاناتهن، وفاقمت من معدّلات الفقر، والجوع، والعنف، والبطالة في أوساطهن، وعلى الرغم من ذلك، فقد هيَّأت الحرب أمام النساء، وخاصة الفتيات الشابات فرصاً في التوظيف، والعمل في قطاع المجتمع المدني، وفي القطاع الهامشي، وهو ما انعكس ايجاباً على مكانة المرأة في النسق الأسري، حيث باتت المرأة تلعب دوراً رئيساً في صناعة القرار داخل الأسرة؛ كونها أصبحت تُساهم بشكل أساسي في

الإنفاق الأسري، ولكن لم يترافق مع هذا المُتغيّر تحوّلاً على مستوى مشاركة النساء في مراكز صنع القرار، بل على العكس من ذلك، فقد انخفض مستوى اشراك النساء في المواقع القيادية سواء في المؤسّسات الرسمية أو الأهلية، وهو ما يؤكّد على أن استبعاد النساء من الحياة العامة لا يزال قائماً، ويحتاج إلى نضال طويل وشاق، لإحداث تحوّل بنيوي وجذري.

ثانياً: التوصيات:

- **التوصيات قريبة المدى:**

توصيات لشركاء التنمية: السلطة المحلّية، والقطاع الخاص، ومنظّمات المجتمع المدني:

1-تقديم التسهيلات الإدارية، والامتيازات الضريبية، والتمويلية للمرأة الراغبة في مزاولة أي نشاط اقتصادي.

2-إقامة الدورات التدريبية، والوِرش، والتركيز على بناء وعي المرأة، وأفراد المجتمع بأهمية التمكين الاقتصادي للنساء، وتأثيره الإيجابي على الاستقرار الأسري، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية، وتأثيرهِ في التخفيف من حِدّة العنف الأسري.

3-بناء قدرات النساء، وتدريبهن، وتوفير مشاريع خاصة لهنّ تتناسب مع قدراتهنّ وإمكانياتهنّ، وبما يتناسب مع سوق العمل.

4-دعم مشاريع التمكين الاقتصادي، والمُوجّهة للمرأة، مع التركيز على المشاريع الإنتاجية والنوعية، وخاصة في المجالات التي يهيمن عليها الرجال مثل: المجالات الهندسية، والتكنولوجية، وأعمال الصيانة الالكترونية.

5-وضع أولوية لدعم النساء المتضرّرات من الحرب، والأرامل، والمطلقات، والنساء الريفيات، والأسر الأشد فقراً من خلال توفير مشاريع صغيرة لهنّ، وتدريبهنّ على مهارات إدارة المشاريع الصغيرة لضمان استمراريتها، وتطوّرها، ونمائها.

6-على القطاع الخاص تجسيد مبدأ المسؤولية الاجتماعية، وتقديم التسهيلات لسيّدات الأعمال، ودعم المشاريع الصغيرة المُوجّهة للمرأة.

7-عمل حملات مناصرة لقضايا المرأة، وبالأخص مناهضة التمييز ، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وقضايا التمكين الاقتصادي، والسياسي، والاجتماعي للمرأة.

8- على وسائل الإعلام القيام بحملات إعلامية هدفها نشر الوعي بحقوق المرأة، وأهمية تمكينها الاقتصادي، ومشاركتها في العملية التنموية، وفي مواقع صنع القرار بين أفراد المجتمع بصورة عامة، وفي أوساط النساء بصورة خاصة، ولاسيما في المناطق الريفية والعشوائية.

9-إبراز النماذج الناجحة من القيادات النِّسوية في وسائل الاعلام المختلفة، لما لذلك من أهمية في تحفيز النساء الأُخريات ليحتذين حذوهنّ، وتحقيق طموحاتهنّ المشروعة في الوصول إلى المواقع القيادية، سواء في المؤسسات الرسمية، أم الأهلية.

10- تفعيل دور الإدارات، والمؤسّسات المعنية بتنمية المرأة، وخاصة إدارة تنمية المرأة، واتحاد نساء اليمن، واللجنة الوطنية للمرأة، وتقديم كافة أوجه الدعم لها لكي تقوم بالمهام المَنُوطة بها.

- **التوصيات بعيدة المدى:**

1-رسم سياسات، واستراتيجيات، ووضع تدابير، وإجراءات تنفيذية تهدف إلى تقليص الفجوة النوعية بين الجنسين في كافّة المؤسّسات الإدارية، والاقتصادية، والتنموية الرسمية، والأهلية، وتطبيق مخرجات الحوار الوطني التي تنص على إعطاء النساء نسبة الكوتا (30%) في كافّة الهيئات المنتخبة.

2-وضع استراتيجيات إعلامية، وثقافية تهدف إلى تغيير الصورة النمطية السائدة تجاه المرأة، وتساهم في القضاء على التمييز الجندري، وتنشر ثقافة المساواة، والمواطنة، واشراك المرأة في كافة المجالات.

3-إشراك النساء ـ ولاسيما الخبيرات والناشطات ـ في صياغة السياسات الحكومية والتنموية، وفي صياغة القوانين الخاصة بالمرأة، ولاسيما: قانون الأحوال الشخصية، وقانون العمل، وقانون الخدمة المدنية وغيرها.

4-إصدار القوانين، واللوائح اللازمة لضمان تطبيق نسبة الكوتا (30%) لتمثيل النساء في مواقع صنع القرار في المؤسسات الرسمية، والقطاع الخاص، والأحزاب السياسية، ومنظمات المجتمع المدني.

5-توفير بيئة عمل إيجابية، وجاذبة للنساء، ووضع آليات مُيسّرة لتطبيق أشكال العمل المرن، وإلزام المؤسّسات الرسمية، ومؤسّسات القطاع الخاص بتوفير الخدمات المُساندة للمرأة العاملة مثل: دُوُر حضانات ورعاية الأطفال، والمواصلات المجانية، أو المنخفضة التكلفة.

6-العمل على إجراء مراجعة شاملة للمناهج التعليمية، وإجراء تغييرات فيها بما يؤدي إلى غرس اتجاهات إيجابية تُعلي من شأن المرأة، ومن أهمية مشاركتها في الحياة السياسية، والاقتصادية، والتنموية.

7-إصدار قانون يُجرّم التمييز والعنف ضد المرأة، وسنّ عقوبات رادِعة لكل من يُمارس العنف ضد المرأة بأشكاله المتعددة.

8-العمل على إلغاء التمييز ضد المرأة في مجال العمل، وذلك من خلال تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل، والمرأة، ودون أيّ تحيّز، وتطبيق سياسات، وإجراءات شفافة، وعادلة في مجال التوظيف، ومنح المكآفات، والترقيات، وفرص التدريب والتأهيل.

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب:

1-المعجم الوجيز، القاهرة، مجمع اللغة العربية، 2004.

2-بيار بورديو، الهيمنة الذكورية، ترجمة: سلمان قعفراني، بيروت، المنظمة العربية للترجمة، 2009.

3-توفيق مجاهد سالم، الاستبعاد الاجتماعي للنساء في عدن، المؤسّسة اليمنية للدراسات الاجتماعية، صنعاء، 2013.

4-حمود العودي، العنف والتمييز الاجتماعي بين أشكاله الثقافية وأبعاده السياسية وموقف الإسلام منه (اليمن أنموذجاً)، صنعاء، مركز دال للدراسات، فبراير 2012.

5-مصطفى حجازي، الأسرة وصحتها النفسية "المقومات ـ الديناميات ـ العمليات"، الدار البيضاء ـ المغرب، 2015.

6-هويدا عدلي (مُؤلّف ومُحرّر)، المشاركة السياسية للمرأة، فريدريش ايبرت ـ مكتب مصر، 2017.

ثانياً: المجلّات والدوريات:

7-عبد القادر علي عبده، عمل المرأة في القطاع غير الرسمي، مجلة قضايا اجتماعية، صنعاء، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، العدد (21) مارس 2010.

8-غادة محمد أحمد يونس، تمكين المرأة والأداء البرلماني: دراسة ميدانية لعينة من الدوائر الانتخابية في مصر، مجلة إضافات، بيروت، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، العددان (26-27)، ربيع- صيف 2014.

9-ميسون العتوم، ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية، مجلة إضافات، بيروت، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، العدد 19، صيف 2012.

10- نورية علي حُمّد، دراسة تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، البحرين، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (48)، 2008.

ثالثاً: التقارير والوثائق والاحصائيات:

11- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية للعام 2020، متوفر على الرابط التالي:

https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/library/huma_development/human-development-report-2020.html

12- البنك الدولي، وضع المرأة اليمنية.. من الطموح إلى تحقيق الفرص (تقرير)، مايو 2014، متوفر على الرابط التالي:

https://documents1.worldbank.org/curated/en/707931468334288497/pdf/878200ESW0Whit0n0ARABIC040220140web.pdf

13- التقرير السنوي الثاني عن أوضاع النساء في المنطقة العربية، متوفر على الرابط التالي:

https://cwpar.org/node/10

14- التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة اليمنية ودورها في بناء السلام، نشرة المستجدات الاقتصادية والاجتماعية في اليمن ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، العدد (59)، أبريل 2021، متوفر على الرابط التالي:

https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/YSEU%2059-Arabic%20version.pdf

15- مسح القوى العاملة في الجمهورية اليمنية 2013 – 2014، صنعاء، الجهاز المركزي للإحصاء، منظمة العمل الدولية ـ المكتب الإقليمي للدول العربية.

16- قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995، وتعديلاته في سنة 2003م.

رابعاً: الدراسات والمقالات المنشورة في مواقع الانترنت:

17- الطاهر غراز وآخرون، دور التمكين الاقتصادي والاجتماعي في تجسيد التنمية المجتمعية، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المركز الجامعي غليزان، يناير 2021، متوفر على الرابط التالي:
https://www.asjp.cerist.dz/en/article/145712

18- أيهم الأسد، دور سياسات التمويل الاجتماعي في التمكين الاقتصادي للمرأة السورية (2001- 2017)، دمشق، مركز دمشق للأبحاث والدراسات "مداد"، 2019، متوفر على الرابط التالي:
http://www.dcrs.sy/sites/default/files/Upload/%D8%AF%D9%88%D8%B1%20%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%88%D9%8A%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20

%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5
%D8%A7%D8%AF%D9%8A%20%D9%84%D9%84%D9
%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20%D8%A7%D9%84
%D8%B3%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9.pdf

19- بلقيس أبو اصبع (مشرف عام)، أثر الحرب على مشاركة النساء في بناء السلام ومنظمات المجتمع المدني، صنعاء، مؤسسة أوام التنموية الثقافية، ومؤسسة القيادات الشابة، ومنظمة أوكسفام، 2017، متوفر على الرابط التالي:
https://www.mena-acdp.com/wp-content/uploads/2018/05/%D8%A3%D8%AB%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1%D8%A8-%D8%B9%D9%84%D9%8A-%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D8%A9--%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-%D9%81%D9%8A-%D8%A8%D9%86%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85.pdf

20- كاميليا حلمي محمد، مفهوم تمكين المرأة (Women Empowerment) في منشأة، ورقة مقدمة في ورشة عمل "دور المرأة في العمل الخيري والتطوعي"، سبتمبر 2012، متوفر على الرابط التالي:

https://www.academia.edu/41547780/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D9%85%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%AD_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9_%D9%81%D9%8A_%D9%85%D9%86%D8%B4%D8%A3%D9%87

21- ناهد عبدالرحيم أحمد عبدالغني، التمكين الاقتصادي للمرأة اليمنية خلال الفترة 2000-2010، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، المجلد (10)، العدد (9)، ديسمبر 2017، متوفر على الرابط التالي:

http://repository.neelain.edu.sd:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/10692/4-39-10.pdf?sequence=3&isAllowed=y

22- نمر ذكي شلبي، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، دمنهور . مصر، المجلد (1)، العدد (53)، يناير 2021، متوفر على الرابط التالي:

https://jsswh.journals.ekb.eg/article_143677_d4c831a64b404ab8d9ffe5eaf335f249.pdf

23- نوف نشمي حسن العجمي، تحديات تمكين المرأة الكويتية في ضوء التغيرات السياسية الحالية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الكويت، المجلد (1)، العدد (3)، سبتمبر 2017، متوفر على الرابط التالي:

https://journals.ajsrp.com/index.php/jhss/article/download/731/690

خامساً: المصادر والمراجع باللغة الانجليزية:

1- global gnder gap Report 2021, Worhd Economic Forum,

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

الملاحق:

- **مواد قانون العمل اليمني الخاصة بالنساء العاملات:**

رقم المادة	نص المادة
مادة (5)	العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.
مادة (42)	تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.
مادة (43)	تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملا في شهرها السادس أو إذا كانت مرضعاً حتى نهاية الشهر السادس، ولا يجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.
مادة (44)	لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.
مادة (45)	يحق للعاملة الحامل ان تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدّتها ستين يوماً. لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. تعطي العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1)، وذلك في الحالتين التاليتين:

	(أ) إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. (ب) إذا ولدت توأم.
مادة (46)	(أ) يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة. (ب) لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.
مادة (47)	على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل ان يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.